Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) AIR TIRIS

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah **Fakultas Agama Islam (FAI)**
Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi **Syarat Memperoleh Gelar**
Sarjana Ekonomi (SE)

OLEH :

FADIA MAHMUATUL ROFIKOH
NPM : 182310141

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2022

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّة
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 09 Agustus 2022 Nomor : 410 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 09 Agustus 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

1. Nama	: **Fadia Mahmuatul Rofikoh**
2. NPM	: 182310141
3. Program Studi	: Ekonomi Syariah (S.1)
4.Judul Skripsi	: Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah (PERSERODA) Air Tiris
5.Waktu Ujian	: 08.00 – 09.00 WIB
6. Lulus Yudicium / Nilai	: 82,96 (A-)
7. Keterangan lain	: Ujian berjalan dengan lancar dan aman

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Dosen Penguji :

1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy	: Ketua	:
2. Boy S. Bakhri, SE, M.Sc,Ak	: Anggota	:
3. Putri Nuraini, SE,Sy,ME	: Anggota	:

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli , M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّةُ
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama	: Fadia Mahmuatul Rofikoh
NPM	: 182310141
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Pembimbing	: Dr. Zulkifli, M.M., Sy.
Judul Skripsi	: Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris.

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI
Ketua

Dr. Zulkifli, M.M., Sy.
NIDN. 1025066901

Penguji I

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc
NIDN.1012097002

Penguji II

Putri Nuraini, S.E.Sy., M.E
NIDN. 1010059101

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّةُ
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fadia Mahmuatul Rofikoh
NPM : 182310141
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901

Turut Menyetujui,

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah	Dekan Fakultas Agama Islam
Muhammad Arif, S.E., M.M	**Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy**
NIDN. 1028048801	**NIDN. 1025066901**

Dipindai dengan CamScanner

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. **+62 761 674674** Fax. **+62761 674834** Email: **fai@uir.ac.id** Website: **www.uir.ac.id**

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M. Ketua Program Studi

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّةُ
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Fadia Mahmuatul Rofikoh
NPM : 182310141
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	19 Maret 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Perbaikan Latar Belakang Masalah BAB 1	
2	23 Maret 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Perbaikan pada BAB 2	
3	9 Juni 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Perbaikan pada BAB 3 Dan Daftar Pustaka	
4	19 November 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Acc Proposal	
5	3 Februari2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Acc Melanjutkan Skripsi	
6	2 Juni 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Perbaikan pada BAB 4	
7	15 Juni 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	Perbaikan Pada Kesimpulan dan Saran	
8	22 Juni 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.	ACC Diujiankan	

Pekanbaru, 15 Agustus 2021
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901

Dipindai dengan CamScanner

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN
BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Fadia Mahmuatul Rofikoh
NIP	: 182310141
Prodi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Agama Islam

dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT.BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) AIR TIRIS**
benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 Juli 2022
Yang membuat pernyataan,



Fadia Mahmuatul Rofikoh

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ الرِّيوِيَّةُ
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. **+62 761 674674** Fax. **+62761 674834** Email: **fai@uir.ac.id** Website: **www.uir.ac.id**

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 2087/A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Fadia Mahmuatul Rofikoh
NPM	182310141
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:
Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. BPRS Berkah dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh pertugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Juli 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahralni Tambak, S.Ag., M.A.
NPK : 12 08 02 488

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) AIR TIRIS

OLEH

FADIA MAHMUATUL ROFIKOH
182310141

Dengan bertambahnya kebutuhan masyarakat terhadap bank maka perbankan juga harus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, seperti meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian berjumlah 5 orang yakni direksi, kasi umum dan personalia, personalia, umum dan sekuriti.Teknik yang digunakan yaitu pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, editing dan interprestasi data. Hasil penelitian dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) pengembangan sumber daya manusia sudah berjalan cukup baik karena dapat dilihat dari metode pengembangan seperti: Prestasi Kerja, Kedisiplinan, serta Kepemimpinan perusahaan yang sangat baik, serta dalam perspektif syariah yakni Sidiq, Fathanah, Amanah, dan Tabligh sudah sangat baik, akan tetapi masih perlu diperhatikan beberapa permasalahan serta hambatan didalam pengembangan sumber daya manusia seperti masih adanya hambatan didalam komunikasi antar karyawan.

Kata Kunci ***: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah.***

Dipindai dengan CamScanner

CENTER FOR LANGUAGES AND ACADEMIC DEVELOPMENT
مركز اللغات والتطوير الأكاديمي
FAKULTAS AGAMA ISLAM - UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No.113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284, Email : celaduir@gmail.com

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT BUKTI
PENERJEMAHAN ABSTRAK BAHASA ARAB-INGGRIS

IDENTITAS MAHASISWA/I

1. **Nama** : FADIA MAHMUATUL ROFIKOH
2. **NPM** : 182310141
3. **Fakultas/Jurusan** : Fakultas Agama Islam/Ekonomi Syariah
4. **Judul Skripsi** : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris
5. **Pembimbing I** : Dr. Zulkifli Rusby, MM,.ME.Sy
6. **Pembimbing II** : -

Dengan ini, lembaga CELAD FAI-UIR menyatakan bahwa mahasiswa/i dengan data yang tertera di atas, telah benar-benar melakukan penerjemahan Abstrak Skripsi miliknya di lembaga CELAD FAI-UIR, dengan nomor regitrasi: **CELAD/447/A-2/2022**.

Pekanbaru, 22/08/2022
Ketua CELAD FAI-UIR,

Alfitri, Lc., M.Pd
NIDN : 1013078302

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AT PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) IN AIR TIRIS

BY:

FADIA MAHMUATUL ROFIKOH
182310141

With the increasing of public demand for banks, so the banks are also demanded to increase their services, such as by increasing the quality and quantity of human resources. The problem formulation of the study is how the development of human resources at PT. BPRS of Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). The aim of the study is to investigate and analyze how the development of human resources at PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). This study was conducted at PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) in Air Tiris. The type of the study is descriptive qualitative research. The informants of the study consist of 5 people, they are the director, the head of general and personnel department, a staff of personnel department, a staff of general department and a security guard. The data collection techniques of the study are interview, observation and documentation. The data analysis of the study is conducted through the steps of collecting data, editing and interpretating data. The results of the study show that the development of human resources at PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) is quite good based on the development methods such as: Work Performance, Discipline, the excellence of company leadership and based on the sharia perspective such as Sidiq, Fathanah, Amanah and Tabligh are very good. However, there are several things that needs to be paid attention to the problems and obstacles in the development of human resources such as the existence of barriers in communication between employees.

***Keywords:** Development, Human Resources, PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah.*

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

الملخص

تطوير الموارد البشرية في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله (برسيرادا) أير تيريس

فاديا محموئة الرفيقة

١٨٢٣١٠١٤١

مع تزايد الطلب العام على البنوك، يجب على البنوك أيضًا تحسين الخدمات المقدمة للمجتمع، مثل تحسين نوعية وكمية الموارد البشرية. إن صياغة المشكلة في هذا البحث هي كيفية تطوير الموارد البشرية في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله (برسيرادا) أير تيريس. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد وتحليل كيفية تطوير الموارد البشرية في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله (برسيرادا) أير تيريس. تم إجراء هذا البحث في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله (برسيرادا) أير تيريس. نوع البحث المستخدم هو بحث نوعي وصفي. بلغ عدد المخبرين في البحث ٥ أشخاص هم المدراء، رئيس القسم العام والموظفون، والموظفون، والعامة والبواب. والتقنيات المستخدمة هي جمع بيانات المقابلات، والملاحظة والتوثيق. لتقنيات تحليل البيانات المستخدمة هي جمع البيانات وتحريرها وتفسيرها. نتائج البحث في تطوير الموارد البشرية في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله (برسيرادا) بشكل جيد جدًا لأنه يمكن رؤيته من خلال أساليب التطوير مثل: أداء العمل والانضباط والقيادة الممتازة للشركة ومن منظور الشريعة وهي الصديق والفطانة والأمانة والتبليغ. حسن النية ولكن لا يزال من الضروري الانتباه إلى بعض المشاكل والعقبات في تطوير الموارد البشرية مثل وجود حواجز في الاتصال بين الموظفين.

الكلمات المفتاحية: تطوير، موارد بشرية، في ب.ف.ر.س بركة المال فضل الله.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan proposal dengan judul **"ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BPRS BERKAH DANA FADHLILLAH (PERSERODA) AIR TIRIS"**, untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan program pendidikan strata satu (S1) program studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau.

Shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan syafaat kepada kita semua sehingga kita selalu berada di jalan yang benar.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan penyiapan karyawan untuk bertanggung jawab lebih tinggi pada organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berdiri pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, dan keterampilan yang berkualitas. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawawan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan pekerjaan ataupun jabatan yang disebabkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan, bimbingan, pengarahan, dan hasil diskusi dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H,. M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Dr. Zulkfli Rusby, MM, ME.Sy, selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis, sehingga penulisan proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Muhammad Arif, SE, MM, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau.
4. Segenap para dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, yang telah membina, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis untuk dijadikan bekal dimasa depan.
5. Pegawai Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasinya selama penulis menempuh kuliah.
6. Pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
7. Serta semua pihak yang turut serta dalam membantu proses penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan yang tidak sedikit dan masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca skripsi

Dipindai dengan CamScanner

ini, sehingga dapat diperbaiki serta dapat berguna tidak hanya bagi penyusun tetapi juga pihak lain.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2022
Penulis,

Fadia Mahmuatul Rofikoh
NPM 182310141

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Kegunaan Penelitian 6

E. Sistematika Penulisan 7

BAB II: LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia 9

a. Pengertian Sumber Daya Manusia 9

B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia 10

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia 10

b. Peserta Pengembangan 13

C. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia 15

D. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah 18

Dipindai dengan CamScanner

E. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia 19

F. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 22

G. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persfektif Syariah..... 27

H. Penelitian Relevan..... 28

I. Konsep Operasional 31

J. Kerangka Berfikir..... 32

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penilitian 34

B. Tempat dan Waktu penelitian 35

C. Subjek dan Objek Penelitian 35

D. Informan Penelitian..... 35

E. Sumber Data Penelitian..... 36

F. Teknik Pengumpulan Data..... 37

G. Teknik Pengolahan Data 38

H. Teknik Analisis Data 38

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 40

1. Sejarah singkat PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah..... 40

2. Perkembangan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah 41

3. Visi Misi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah 42

4. Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah 44

5. Produk-produk PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah 59

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

1. Produk penghimpun Dana 59
2. Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan) 60
3. Layanan 61
B. Deskripsi Temuan Penelitian 61
C. Pembahasan Hasil Penelitian 69
a. Metode Pengembangan, Pelatihan dan Pendidikan 69
1. Prestasi Kerja Karyawan 70
2. Kedisiplinan Karyawan 70
3. Absensi Karyawan 71
4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-mesin 71
5. Tingkat Kecelakaan Karyawan 72
6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu 72
7. Tingkat Kerja Sama 72
8. Tingkat Upah Insentif Karyawan 73
9. Prakarsa Karyawan 74
10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer 74
b. Hasil Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam 75
1. Shidiq 75
2. Fathanah 75
3. Amanah 76
4. Tabligh 76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 77

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Dipindai dengan CamScanner

B. Saran 77

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris 4

Tabel 2 : Penelitian Relevan 29

Tabel 3 : Konsep Operasional 31

Tabel 4 : Waktu Penelitian 35

Tabel 4.1 : Hasil wawancara dengan Direksi dan Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) 63

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Berfikir..... 32

Gambar 2 : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)..... 42

Gambar 3 : Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah 44

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pra Riset

Lampiran 2 : Surat Izin Pra Riset

Lampiran 3 : Surat Riset

Lampiran 4 : Surat Izin Riset

Lampiran 5 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penempatan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru

Lampiran 6 : Lembar Wawancara untuk pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris

Lampiran 7 : Struktur Organisasi Kantor Kas PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan, dan deposito. Kemudian bank dikenal juga sebagai tempat untuk meminjam uang bagi masyarakat yang membutuhkannya. Selain itu, juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, memindahkan uang atau menerima berbagai macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah, dan pembayaran lainnya. (Muchtar, et :2016:53).

Menurut Rusby (2017:1) bank adalah lembaga perantara keuangan atau biasa disebut financial intermediary. Artinya, lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang. Usaha bank akan selalu dikaitkan dengan masalah uang yang merupakan alat kelancaran terjadinya perdagangan yang utama.

Mengingat yang diatur oleh bank adalah dana, baik dana pemilik maupun dana masyarakat, maka sektor perbankan mengendalikan kepercayaan. Oleh sebab itu, selain menggunakan tenaga yang berpengalaman serta kompeten, bank harus dikelola oleh sumber daya manusia yang mempunyai integritas perilaku yang baik dan dapat dipercaya. Bank syariah mempunyai kegiatan usaha diantaranya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, melakukan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyaluran dana, memberikan jasa-jasa, yang semuanya dilakukan menggunakan prinsip syariah. (Hermanto, 2013: vol.12 no.1:78)

Bank islam atau disebut dengan bank syariah, adalah bank yang beroperasi dengan tidak menyandarkan pada bunga. Bank islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, merupakan lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis Nabi Saw, atau dengan kata lain, bank islam merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu intas pembayaran maupun penyebaran dana yang pengoprasiannya disesuaikan dengan syariat islam. (Muhamad, 2017:2)

Menurut Sudarsono (2003 hlm. 4) sumber daya manusia terdapat dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung defenisi usaha kerja ataupun jasa yang dapat diberikan pada proses produksi. Dalam kata lain sumber daya manusia dapat menggambarkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang pada waktu tertentu untuk mewujudkan barang atau jasa. Defenisi kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja dalam memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melaksanakan tanggung jawab yang memiliki aktivitas yang ekonomis, yakni bahwa aktivitas tersebut menghasilkan barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. (Putra etc, 2019: Vol.4 no.1: 129)

Dalam persaingan usaha pada masa sekarang, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sedangkan sumber daya yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam buku Sutrisno (2009:4) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta tugas-tugas dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, damn moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaa atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Putra etc, 2019: Vol.4 no.1:128).

Menurut pasal 18 UU No. 21 Tahun 2008, Bank Syariah terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah. Sedangkan pasal 1 UU No. 21 Tahun 2008 tentang ketentuan umum disebutkan pengertian dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank syariah yang pada kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, tetapi hanya simpanan dalam bentuk tabungan ataupun deposito, serta pembiayaan dengan akad sesuai syariat islam. BPRS banyak bekerja sama dengan lembaga keuangan lain untuk saling membantu. Tidak menyerahkan jasa dalam lalu lintas pembayaran maksudnya yaitu BPRS dilarang memperoleh simpanan berupa giro atau ikut serta dalam lalu lintas pembayaran, melaksanakan aktivitas usaha dalam valuta asing, melaksanakan penyertaan modal serta melaksanakan usaha

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perasuransian mapun melakukan usaha sebagaimana diluar kegiatan yang ditetapkan Undang-Undang. BPRS merupakan bank yang menjalankan kegiatanusahanya berlandaskan pada syariat islam. Produk dan jasa keuangannya dibentuk dengan system sederhana serta syarat yang mudah. (Afrianti etc, 2020:49)

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah, atau sering disingkat Bank Syariah Berkah terletak di Kelurahan Air Tiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Yang berdiri pada tanggal 11 Juni 1994, saat ini Bank Syariah Berkah mempunyai 4 kantor pelayanan yaitu kantor pusat di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 50 Depan SMU 2 Air Tiris Kecamatan Kampar, kantor pelayanan kas di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 25 Depan Pasar Danau Bingkuang, Kecamatan Tambang, Kantor Kas yang berada di Jl. Subrantas Km. 13 Panam, Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan Pekanbaru, dan Kantor Kas Jl. DI. Panjaitan Komplek Islamic Center. BPRS Berkah ini sudah berdiri sejak 1994 dan beroperasi sejak tahun 1996.Adapun jumlah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) sebagai berikut:

Tabel 1 : Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

No	Karyawan	Jumlah Karyawan		
	Tetap/Kontrak	2019	2020	2021
1	TETAP	24	26	25
2	KONTRAK	5	3	4
JUMLAH		**29**	**29**	**29**

Sumber : Data PT. BPRS Dana Fadhlillah (Perseroda)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari table diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) berjumlah 29 orang. Serta dapat dilihat juga dalam 3 tahun terakhir jumlah karyawan tetap dan kontrak berubah-ubah. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah nasabah yang terus bertambah dalam 3 tahun terakhir (2019, 2020 dan 2021).

Dengan bertambahnya kebutuhan masyarakat terhadap bank terutama bank dengan prinsip syariah, maka perbankan juga harus meningkatkan pelayanan mereka kepada masyarakat, agar mampu melindungi secara baik dana yang dititipkan masyarakat kepadanya serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut bagi terciptanya sasaran pembangunan dan melayani dengan baik seluruh nasabah yang datang untuk bertransaksi ke bank tersebut.

Berdasarkan penelitian pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) ditemukan bahwa jumlah karyawan (29 orang) tidak relevan dengan jumlah nasabah yang mengakibatkan pengembangan sumber daya manusia pada PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) terhambat, ditambah lagi mengenai kedisiplinan karyawan yang kurang baik serta terjadi hambatan didalam komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris ".**

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

"Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarakan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka diharapkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

   Dalam penelitian ini diharapan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) terutama yang berkaitan dengan melaksanakan proses pengembangan sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan .

2. Bagi Penulis

   Menambah wawasan peneliti dalam menganalisis pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademis

   Menambah wawasan keilmuan bagi pembaca tentang pengembangan sumber daya manusia, serta semoga juga dapat dijadikan bahan pertimbangan atau

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dikembangkan lebih lanjut, dan dapat dijadikan refrensi terhadap pennelitian sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dan sub-sub yang diuraikan secara relevan, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengertian Sumber Daya Manusia, Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Peserta Pengembangan, Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah, Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia, Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah , Penelitian Relevan, Konsep Operasional, dan Kerangka Berfikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, dan Teknik Analisis Data.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, Deskripsi Temuan Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan organisasai atau perusahaan harus mempunyai sumber daya yang terampil. Sumber daya yang diharapkan untuk menggerakkan perusahaan tidak boleh terlihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus terlihat sebagai satu kesatuan yang kompenten dalam membentuk suatu sinergi. Pada hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. (Sutrisno, 2009: 3)

Menurut (Yusuf, 2015: 25) Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merencanakan dan menghasilkan barang ataupun jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keterampilan serta berpengalaman maka tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membantu sumber daya lainnya berjalan denganbaik.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Banyaknya manfaat yang digerakkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, tidak dapat meningkatkan produktivitas maupun laba usaha tanpa adanya kalangan karyawan yang berkeahliaan, terampil serta berdedikasi tinggi terhadap organisasi. (Samsudin, 2006:21)

Adapun menurut Hasibuan (2000) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan staf agar melakukan pekerjaan yang efektif dan efesien sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. (Rusby, 2016, Vol. 13, No 2:133)

Pada pernyataan diatas, menurut Shermerhorn (1996:4) sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. (Utama, 2020:11)

B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara definitive, pengertian pengembangan merupakan sebagai penyiapan personal untuk bertanggung jawab yang berbeda ataupun lebih tinggi pada organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan pertambahan kemampuan intelektual atau sentimental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih berfokus dalam keperluan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung sehingga hanya dapat diukur pada waktu jangka panjang. Pengembangan dapat membantu para pegawai dalam menyiapkan diri mendapatkan perubahan dipekerjaan mereka yang disebabkan oleh teknlogi baru, desain pekerjaan, ataupun pasar produk baru. (yusuf et, 2015:134).

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tenaga kerja atau pegawai yakni asset organisasi yang sangat penting oleh sebab itu, potensi yang digerakkan oleh pegawai wajib dikembangkan sehingga dapat bernilai dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan pegawai dimaksud merupakan suatu usaha untuk mengurangi perbedaan antara kemampuan karyawan dengan apa yang diinginkan organisasi. Dengan pengembangan pegawai diperlukan semua potensi yang dimiliki pegawai yakni keahlian, keterampilan, tingkah laku dapat ditingkatkan sehingga pada gilirannya tidak terjadi perbedaan antara keahlian pegawai berdasarkan yang dibutuhkan organisasi.

Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dikemukakan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan karyawan:

a. Andre E Sikula sedarmayanti (2009: 163) dalam buku Sutadji (2010: 86), menjelaskan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana individu manajerial mempelajari pemahaman konseptual serta teoritis untuk tujuan umum.

b. Menurut Andrew F. Sikula "Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum". (Suwatno et, 2011:105)

Menurut (Suryani et, 2019:72), Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) yakni fungsi dari manajemen sumber daya

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

manusia yang terdapat dari program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yaitu terjemahan dari bahasa Inggris *training* atau *education* yang mempunyai tujuan merencanakan dan memberikan pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan untuk menunjang pekerja pegawai. Sedangkan pengembangan berasal dari bahasa Inggris *development* yakni kegiatan yang mempunyai fokus pada pekerjaan dalam jangka panjang.

Kedua proses ini yakni kegiatan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang tidak hanya untuk pekerjaan saat ini tapi juga mempersiapkan mereka untuk pekerjaan dimasa yang akan datang sesuai tuntutan perkembangan organisasi. Lebih lanjut istilah pelatihan ditujukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada karyawan tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan yang strategik.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia yakni suatu cara untuk meningkatan pengetahuan atau keahlian kerja pegawai pada masa ini dan memprediksi pembaruan bisnis pada masa yang akan datang, sehingga pada akhirnya dapat mengembangkan mutu sumber daya manusia. (Maghfiroh, 2021: Vol 7. No 1: 405)

Sebagai firman Allah SWT, dalam surat al-Alaq 1-5 sebagai berikut:

اِقْرَأْبِسْمِ رَبِّكَ اَلَّذِيْ خَلَقَ (١) خَلَقَ الْاِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اِقْرَأْوَرَبُّكَ الْاَكْرَمُ(٣) الَّذِيْ عَلَّمَ بِا

لْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْاِنْسآ نَ مآلَمْ يَعْلَمْ(٥)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Artinya: "*Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah . Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.*" (Qs. Al-Alaq: 1-5)

Ayat diatas menjelaskan bahwa pendidikan sangat berguna. Dimulai dari membaca, manusia mempunyai pemahaman, serta keterampilan yang dimiliki bisa dikreasikan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia wajib belajar, dalam artian mengembangkan informasi yang mereka miliki sekarang sehingga mereka menghasilkan sesuatu yang berharga serta dapat beguna bagi orang yang lain. Selain itu, bukan hanya sifat kapasitas keilmuan yang ditumbuhkan tetapi sifat percaya diri juga harus diciptakan, dan ini semua dapat diselesaikan dengan memperluas informasi.

b. Peserta Pengembangan

Menurut Priansa (2020: 153-154) peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan, biasanya merupakan pegawai baru dan pegawai lama. Adapun penjelasan tentang pegawai lama dan pegawai baru sebagai berikut :

1) Pekerja Baru

Pekerja baru adalah pekerja yang baru diterima di dalam perusahaan. Terdapat dua bagian utama dari pekerja baru, yakni pekerja dari perusahaan lain yang baru diterima kedalam perusahaan serta pekerja baru yang merupakan alumni berkelanjutan dari tingkat sekolah tertentu.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Pekerja Baru Berpengalaman

Pegawai baru berpengalaman merupakan pegawai lama yang telah bekerja di perusahaan lain namun saat ini bekerja di perusahaan. Pegawai berpengalaman biasanya dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Banyak perusahaan yang merekrut pegawai berpengalaman karena memang perusahaan membutuhkan kompetensi yang dimilikinya.

b. Pekerja Baru Lulusan Jenjang Pendididkan Tertentu

Pegawai ini merupakan pegawai yang pada umumnya belum memahami seluk-beluk pekerjaan nyata yang ada di dalam perusahaan. Pegawai ini juga biasanya memiliki pwngalaman kerja yang minim, karena apa yang mereka dapatkan di bangku pendidikan pada umumnya hanya teori.

2) Pekerja Lama

Pengembangan SDM tidak hanya diperlukan untuk pekerja baru, tetapi juga untuk pekerja lama. Meski sudah cukup lama bekerja di perusahaan, tetapi pengembangan SDM sangat dibutuhkan terutama dapat meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan keaktualan mereka dalam pekerjaannya. Pengembangan SDM bagi pekerja lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, kedudukan, peluasan organisasi, serta persiapan promosi baginya.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekerja atau pegawai sebagian besar perlu didorong, mereka membutuhkan penghargaan tambahan dari organisasi seperti kompensasi dan jabatan yang lebih baik, namun harus disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan para pegawai serta laba yang diperoleh perusahaan. (Suwatno, et 2011: 111)

C. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penyiapan atau pegawai untuk bertanggung jawab lebih tinggi pada perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia berhubungan erat kaitannya dengan meningkatkan keahlian intelektual yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia berdiri pada fakta bahwasannya setiap karyawan memerlukan wawasan, kemampuan, dan keterampilan yang berkualitas. Pengembangan lebih berfokus pada keperluan jangka panjang sehingga hasilnya harus diperkirakan dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para pegawai untuk merencanakan perubahan pekerjaan atau pekerjaan yang disebabkan oleh inovasi baru atau pameran produk baru. (Samsudin, 2006: 107)

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dengan tujan akhir untuk memperbarui dan meningkatkan pemahaman, keahlian, moral, dan karakter. Dengan demikian pengembangan lebih dipusatkan pada peningkatan kapasitas untuk mengelola pekerjaan pada masa sekarang dan pada masa yang akan datang.

Adapun dalam melakukan pengembangan pada Sumber Daya Manusia dibutuhkan beberapa metode diantaranya:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Nugroho (2019: 3) Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang disusun secara teratur untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, keterampilan, menambah pengetahuan dan mengubah cara seseorang berperilaku.Sedangkan menurut Caple (2009) dalam buku Priansa (2021: 174) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

2) Tujuan Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki tujuan, diantaranya:

a) Produktivitas *(Produktivity)*

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Kualitas *(Quality)*

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Perencanaan Tenaga Kerja *(Human Resource Planning)*

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

d) Moral *(Morale)*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat menigkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e) Perkembangan Pribadi *(Personal Growth)*

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Priansa (2021: 177)

3) Metode Pelatihan

Menurut Gomes (2003: 207) metode-metode pelatihan terdapat dua kategori, yaitu:

a) Informational methods

Informational method sebagian besar menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi-informasi diberikan kepada para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal factual, keahlian, dan perilaku tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk menunjukkan atau perbatisipasi diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Prosedur yang digunakan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk metode ini antara lain berupa kulia, presentasi audiovisual, dan self directed learning.

b) Experiental methods

Experiental methods merupakan metode yang mengutamakan komunikasi yang fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, maupun sesama peserta, dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia, seperti komputer guna menambah keterampilan. Strategi ini biasanya digunakan untuk mengajarkan pemahaman dan keterampilan, serta keahlian, baik yang bersifat software maupun yang hardware. Pelatihan dengan menggunakan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang bersifat fasilitatif, dan berorientasikan pada peserta.

D. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses penambahan pengetahuan atau keahlian kerja pegawai pada saat ini dan memprediksi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan juga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM.

Dalam manajemen training syariah, selain *soft skill,* dan *hard skill,* juga terdapat satu faktor penting yang harus dipertahankan dan diperluas yakni *syariah skill* atau juga bisa diketahui sebagai *syariah competence*. *Syariah competence* lebih dimaknai sebagai suatu kemampuan yang diperlukan oleh pegawai di industri syariah. Oleh karena itu dapat diwujudkan sebagai suatu kaitan program

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelatihan dan workshop tentang tauhid (akidah), syariah (ibadah, muamalah), dan akhlak sebagai suatu kesatuan. (Maghfiroh, 2021: Vol 7. No 1: 407)

Kualitas sumber daya manusia dalam Islam terletak pada landasan tauhid. Tauhid yang dimaksud yani keyakinan bahwa hanya Allah SWT, ditakuti, diharapkan takdirnya dan semua hal kembali kepadanya. Sebagaimana akidah yang di ikrarkan nabi Ibrahim dalam firman Allah SWT surat al-An'am ayat 162.

قُلْ اِنَّ صَلَاتِيْ وَنُسُكِيْ وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِيْ لِلّٰهِ رَبِّ الْعٰلَمِيْنَ (١٦٢)

Artinya: "*Katakanlah: "sesungguhnya shalat, ibadah, hidup, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam."* (QS. Al-An'am: 162).

E. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia yakni untuk membuktikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas untuk meraih tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja dan perkembangan (Amstrong, 1997:507). Tujuan diatas dapat dicapai dengan membuktikan bahwa setiap orang dalam organsasi memiliki kompetensi dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Secara rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

   Program pengembangan yang terencana dengan baik akan membantu memperluas efisiensi, kualitas, dan kuantitas kerja karyawan. Hal ini diakibatkan karena meningkatnya *technical skill, human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Mencapai Efisien

Efesiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga bilamana program pengemangan dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Pada akhirnya pemborosan dapat dikurangi, karena biaya produksi sedikit sehinga daya saing organisasi akan meningat.

3. Meminimalisir Kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang atau produksi dan mesin-mesin dapat mengurangi karena para karyawan akan semakin profesional dalam melakukan tugasnya.

4. Mengurangi kecelakaan

Dengan meningkatkan keterampilan atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka tingkat kecelakaan pun dapat diminimalisir.

5. Meningkatkan Pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia yakni meningkatkan kehlian karyawan dalam memberi layanan kepada konsumen.

a. Memelihara Moral Pegawai

Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan memberikannya kesempatan pada karyawan, maka wawasan dan keahliannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Meningkatkan Peluang Karier

Karena kemajuan pada umumnya disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan bekerja maka kesempatan yang telah mengikuti program pengembangan untuk mengoptimalkan pekerjaan akan semakin terbuka dengan keterampilan maupun keahliannnya akan menjadi lebih baik.

c. Meningkatkan Kemampuan Konseptual

Pengembangan difokuskan pada peningkatkan kemampuan konseptual seoorang pegawai. Dengan kecakapan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan tepat.

6. Meningkatkan Kepemimpinan

Human relation merupakan salah satu bagian yang perlu menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan perluasan kemampuan *human relation,* maka diperlukan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun kesamping akan lebih mudah dilakukan.

7. Peningkatan Balas Jasa

Prestasi kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan ini diharapkan lebih baik.Berhubungan dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

8. Pelayanan Kepada Konsumen

Dengan peningkatan keampuan karyawan, baik konseptual, maupuun teknikal, maka upaya pembarian pelayanan kepada konsumen juga akan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berjalan lebih baik. Dengan begitu diharapkan kepuasan konsumen sebagai penggguna barang atau jasa akan terpenuhi. (Rusby, 2017:822-87).

F. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:76) pelaksanaan pengembangan (*training and adecation*) harus didasarkan pada teknik-teknik yang masih ada dalam program pengembangan perusahaan. Pengembangan tidak ditentukan oleh individu yang bertanggung jawab untuk perbaikan, khususnya, yakni manajer personalia dalam tim. Dalam program pengembangan, target, proses, waktu, dan teknik pelaksanaan telah ditetapkan. Untuk meningkatkan program ini, harus disiapkan oleh seorang manajer prsonalia untuk mendapatkan ide-ide, pemikiran, dan analisis yang berharga. Teknik pengembangan harus didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai.

Sasaran pengembangan karyawan adalah:

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills.*
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skill* dan *conceptual skill.*

Metode pengembangan terdiri atas:

1. Metode latihan atau training

   Metode latihan harus mengingat kebutuhan pekerjaan yang bergantung pada variabel yang berbeda, khususnya waktu, biaya, jumlah anggota, tingkat pendidikandasar peserta, latar belakang anggota, dan lain-lain.

Menurut Andrew F. Sikula ada beberapa metode-metode latihan yakni sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) *On The Job Training*

On The Job Training atau disebut juga pelatihan dengan arahan kerja sebagai strategi pelatihan di mana para pekerja atau calon pekerja yang direncanakan ditempatkan dalam situasi kerja yang sebenarnya, di bawah arahan atau pengawasan supervisis atau manajer yang berpengalaman.

2) *Vestibule Pelatihan*

Apa yang dilakukan di ruang kelas melibatkan perangkat yang serupa dengan keadaan yang sama dalam mengurus bisnis. Strategi ini memperhitungkan perpindahan, pengulangan, dan investasi serta materi dan masukan perusahaan yang signifikan.

3) *Demonstration and Example Demonstration and Example*

Strategi pelatihan yang dilakukan dengan meragakan dan menjelaskan cara penyelesaian suatu karya melalui model atau contoh yang ditunjukkan.

4) *Simulation Simulasi*

Merupakan keadaan atau kejadian yang dikemukakan semirip mungkin dengan keadaan yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

5) *Apprenticeship*

Metode ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan kemampuan pertukangan agar pekerja yang bersangkutan dapat merealisasikan seluruh bagian dari pekerjaan tersebut.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6) *Classroom Methods*

Metode pertemuan di dalam kelas yang meliputi mendidik, berkumpul, program intruksi, strategi analisis kontekstual, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode pendidikan (*Education Method*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yakni untuk bekerja pada kemampuan dan kapasitas kepala untuk benar-benar memimpin bawahan mereka.Seseorang manajer yang efektif pada jabatannya untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Andrew F. Sikula (1981: 243-274) dalam buku Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

a. *Training methods atau classroom method*
b. *Understudies*
c. *Job rotation and planned progression*
d. *Coaching-counseling*
e. *Junior board of eexecutive or multiple management*
f. *Comitte assignment*
g. *Businesss games*
h. *Sensitivety training*
i. *Other development method.*

Menurut Malayu Hasibuan (2020:83) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Prestasi kerja karyawan

   Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan sesudah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya berkembang maka metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Namun jika prestasi kerjanya tatap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu dilakukan perbaikan.

2. Kedisiplinan karyawan

   Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Absensi karyawan

   Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-mesin

   Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah mengikuti pengembangan berkurang maka metode ini cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang sesudah mereka mengikuti program pengembangan. Apabila tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi harus disempurnakan.

6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu

   Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik berarti metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, apabila tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

7. Tingkat Kerja Sama

   Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

8. Tingkat Upah Insentif Karyawan

   Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan kurang baik.

9. Prakarsa Karyawan

   Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jka tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diaharapkan dapat bekerja mandiri serta bias mengembangkan kreativitasnya.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditentukan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang digapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan karyawan meningkat. Jika hal-haldiatas tercapai berarti metode pengembangan yang dijalankan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal diatas tidak tercapai berarti metode pengembangannya kurang baik.

G. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah

Menurut Ya'qut (dalam Mega Purnama Sari: 2018) menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari 4 sifat yakni Sidiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah, untuk lebih jelas apat dilihat sebagai berikut:

1. Sidiq

   Sidiq (jujur) dapat diartikan adanya kesucian atau keselarasan antara apa yang disampaikan dengan apa yang dilakukan atau kenyataan yang ada. Salah satu sifat dan sikap yang termasuk fadlilah ialah ash-Shidiq yang berarti benar dan jujur. Yang dimaksud disini ialah berlaku benar dan jujur baik dalam perkataan maupun perbuatan.

2. Fathanah

   Fathanah dapat diartikan intelektual, atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathanah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas sebagai kewajibannya.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Amanah

Al-Amanah menurut arti bahasa ialah: kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan (tsiqah) atau kejujuran. Yang dimaksud dengan amanah disini ialah suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajibannya.

4. Tabligh

Tabligh artinya komunikatif, argumentatif, bil-hikmah, dalam penyampaian setiap ucapannya. Seorang leader atau pelaku bisnis islami haruslah juga seorang yang mampu mengkomunikasi visi dan misinya dengan benar kepada karyawannya, dan harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan tidak harus berbohong dan menipu kepada costumer.

H. Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap kajan-kajian materi maupun penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang peneliti lakukan, diantaranya sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 2.1: Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Dea Wilyi Anggaraini, Mahasisiwi program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro (2018)	Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung lampung Timur	Hasil penelitian ini, 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 menyertakan keahlian mereka dengan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan perbedaan yang yang terdapat dalam peneltian ini adalah implikasi pengembangan sumber daya manusia tehadap kinerja karyawan serta objek penelitian yang berbeda.
2	Saepulloh, Mahasiswa program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (2018).	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan DI PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam	Hasil dari penelitian ini adalah dalam perspektif ekonomi Islam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Taekwang Subang dapat dilihat dari segi aspek yakni: aspek kompetensi, aspek budaya, dan aspek system penghargaan. Perusahaan yang melakukan kebaikan kepada karyawannya dan karyawannya merasakan kebaikan tersebut, maka perusahaan tersebut	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang Sumber Daya Manusia dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah adanya bahasan tentang penempatan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			sejalan dengan semangat yang dibangun dalam surat An-Nahl ayat 97 yang artinya: barang siapa mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan	karyawan sedangkan penelitian yag sedang dibuat adalah pengembangan sumber daya manusia serta objek penelitian yang berbeda
3	Eko Yulianto, Mahasiswa program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015).	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan fenomena yang terjadi di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta, bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Lulusan BLK Kulon Progo mampu melaksanakan prosedur kerja dengan menerapkan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memiliki kompetensi tinggi dibidang kejuruan yang telah diikuti. Sehingga lulusan banyak yang terserap di pasar kerja atau magang diberbagai perusahaan maupun berwirausaha, karena program pelatian yang diselenggarakan BLK Kulon Progo menggunakan kurikulum yang disusun dengan pengembangan teknologi dan kebutuhan dunia	persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah penelitian ini lebih mengarahkan kepada pelaksanaan pelatihan kerja sebagai pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian yang sedang dibuat adalah

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		industri.	pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah cabang pekanbaru, tempat dan objek penelitian yang berbeda.

Sumber: Data Olahan, 2022

I. Konsep Operasional

Berdasarkan konsep teori yang telah diuraikan diatas, untuk memahami serta memaknai judul penelitian yang telah dilakukan, maka diperlukan adanya konsep teori sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Konsep Operasional

Konsep	Dimensi	Indikator
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Malayu Hasibuan 2020: 83-85)	Metode Pengembangan	1. Prestasi kerja karyawan. 2. Kedisiplinan karyawan. 3. Absensi karyawan.. 4. Tingkat kerusakan Produksi, alat, dan mesin-mesin. 5. Tingkat kecelakaan karyawan. 6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga, dan Waktu. 7. Tingkat Kerjasama Karyawan. 8. Tingkat Upah Insentif Karyawan. 9. Prakarsa Karyawan. 10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

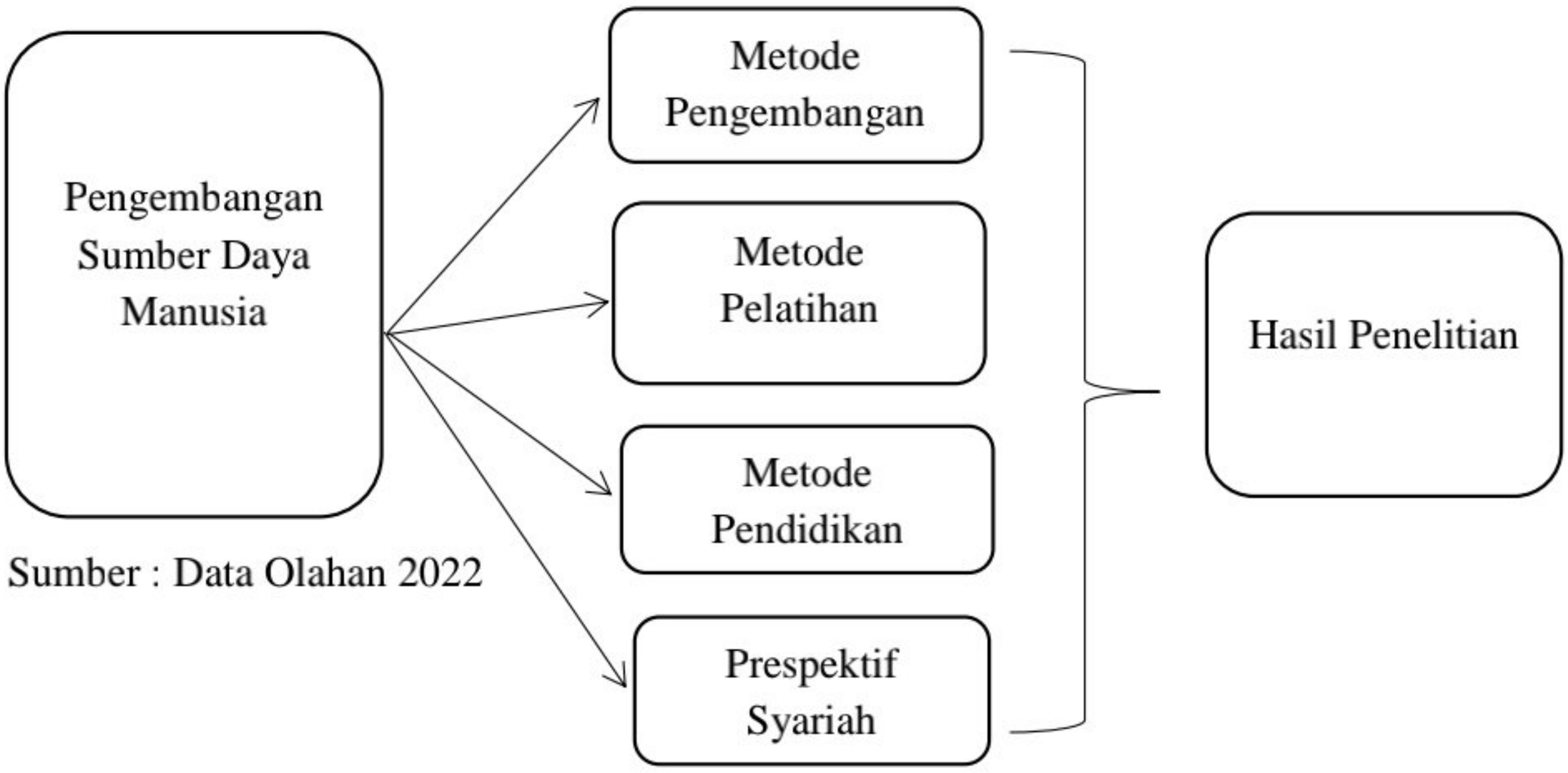
Metode Pelatihan	1. On The Job Training 2. Vestibule Pelatihan
Metode Pendidikan	1. Training Methods atau Classroom Methods 2. Job Rotation and Planned Progression 3. Coaching-counseling
Perspektif Syariah	1. Sidiq 2. Fathanah 3. Amanah 4. Tabligh

Sumber: Data Olahan, 2022

J. Kerangka Berfikir

Dari uraian diatas, selanjutnya disajikan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Berpikir



Sumber : Data Olahan 2022

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas, maka penulis dapat menjelaskan bahwa yang menjadi konsep adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun yang menjadi dimensi dalam penelitian ini adalah metode Pengembangan, Metode Pelatihan, Metode Pendidikan dan Perspektif Syariah untukmendapatkanhasilpenelitian.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk panelitian lapangan (*field research*) yaitu menerapkan atau menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi, maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriftif kualitatif. Penelitian deskritif kualitatif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2011:13)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*descriptive research*) yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat factual secara sistematis dan kurat. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian yang dimaksud untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi, atau kelompok tertentu dengan akurat. Dengan kata lain, tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini. (Danim, 2002: 41)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris yang berada di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 50 Depan SMU 2 Air Tiris Kecamatan Kampar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai bulan Juni 2022.

Tabel 3 : Waktu Penelitian

No	Persiapan Penelitian	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan dan Analisis Data																
4	Penulisan Skripsi																

Sumber: Data Olahan 2022

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris.

D. Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan kepopulasi, tetapi ditransferkan ketempat lain pada situasi yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dipelajari. Sampel pada penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, yang disebut informan penelitian. (Sugiyono, 2014: 216)

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan 5 (lima) orang informan penelitian yaitu diantaranya Direksi PT BPRS Berkah Danah Fadlillah (Perseroda), bagian kasi umum dan personalia, bagian personalia, bagian umum dan securiti.

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014:104)

   Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa data primer diperoleh langsung dari sumber asli dilapangan atau dari atasan dan karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda). Data tersebut diperoleh melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti dilapangan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. (Sanusi, 2014 : 104)

   Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa data sekunder diperoleh dari refesensi-referensi buku, jurnal, penelitian relevan dan literatur lainnya yang sesuai dengan pemasalahan yang dibahas serta data-data yang berkaitan dengan penelitian.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dan lengkap, penelitian Ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observasi)

   Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. (Sudaryono, 2018:216)

2. Wawancara

   Menurut Moleong (2005), wawancaran adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Herdiansyah, 2013:29)

   Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai pihak yang terkait langsung dengan pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) yaitu pihak karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian. (Sudaryono, 2018:219)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

G. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi selanjutnya disajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca oleh orang lain. Data yang disajikan harus merujuk pada focus penelitian. (Sugiyono, 2009: 240)

Menurut Yulfi (2020: 64-65) teknik pengolahan memiliki beberapa tahapan yaitu:

1. Pengumpulan data : Berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, dokumen dan bukti lainnya.
2. Editing (penyuntingan) : pengecekan/pengoreksian data yang terkumpul apakah logis atau meragukan serta memperbaiki kesalahan-kesalahan pada pencatatan.
3. Interprestasi data : Mendeskripsikan masalah penelitian berdasarkan data, kemudian diolah dan menjabarkan kesimpulan sebagai hasil penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode/tanda, dan mengategorikannya sehingga suatu temuan berdasarkan focus atau masalah yang ingin dijawab. (Gunawan, 2016:209)

Adapun metode analisis yang digunakan adalah :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. (Sugiyono, 2011:247)

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk, grafik, phie hard, pictgram dan sejenisnya. Melalui data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam hubungan, sehingga akan mudah difahami. (Sugiyono, 2011:339)

3. *Verification* (Verifikasi Data)

Langkah yang ketiga analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. (Sugiyono, 2011:225)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris

PT. Bank Syariah Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), disebut dengan Bank Syariah Berkah. Ditetapkan pada tanggal 11 Juni 1994 sebagai akte notaris H. Muhammad Afdal Ghazali, SH dengan kompensasi sebesar Rp. 200 juta. Dokumen Fungsional diberikan berdasarkan pada Surat Keputusan Republik Indonesia Materi Keuangan No. Kep-197/KM 17/1996 tanggal 6 Juni 1996. Meskipun dengan sedikitnya fasilitas, Bank Syariah Berkah memulai oprasionalnya di Pasar Air Tiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kehadiran Bank Syariah Berkah diterima oleh kalangan masyarakat setempat yang tegas dalam mengamalkan ajaran islam.

Bank Syariah Berkah dalam prosesnya, menghadapi hambatan yang sangat berat. Hal ini terasa ketika krisis keuangan tahun 1998 yang sangat berdampak pada keuangan masyarakat, tidak terkecuali debitur bank, sehingga banyak pengelolaan menghadapi hambatan. Namun melalui kerja keras yang sangat gigih dan terus melakukan pembaruan, semua rintangan dan kesulitan diatasi dengan hasil yang belum optimal.Walaupun demikian, sejak awal berrdirinya Bank Syariah Berkah selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Sebagai lembaga keuangan syariah, seluruh produk, administrasi setiap jenis Bank Syariah Berkah diubah sesuai dengan standar syariah. Aktivitas utama bank

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam menghimpun dan menyalurkan kas msyarakat sesuai dengan apa yang telah diterapkan oleh bank syariah yang ada, khususnya Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor dalam pengenalan perbankan syariah di Indonesia.

Pada saat ini Bank syariah Berkah mempunyai 4 kantor pelayanan yaitu kantor pusat di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 50 Depan SMU 2 Air Tiris Kecamatan Kampar, Kantor Pelayanan kas di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 25 Depan Pasar Danau Bingkuang, Kecamatan Tambang, Kantor Kas yang berada di Jl. Subrantas Km. 13 Panam Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan Pekanbaru dan kantor Kas Bangkinang Jl. DI. Panjaitan Komplek Islamic Center.

BPR Syariah Berkah ini telah beroperasi mulai sekitar tahun 1994 dan berproses pada tahun 1896, artinya bank ini telah beroperasi selama 19 tahun, di antara kemajuan selama kegiatannya, telah membuka 4 kantor cabang pelayanan yang terletak di Danau Pasar Bingkuang, Kecamatan Tampan Pekanbaru, dan kantor pelayanan Bangkinang.

2. Perkembangan PT BPR Syariah Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

Dengan demikian bank tidak berhenti untuk melanjutkan tujuan utamanya, serta membetulkan prestasi dan para eksekutif organisasi. Hal ini sesuai dengan kondisi perekonomian daerah setempat yang tidak dapat disangkal, terutama pedagang kecil. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan sumber daya pada tahun 2003 sebesar 52% dibandingkan dengan tahun 2002, yaitu dari Rp. 1,07 miliar bertambah menjadi 1,628 miliar.Meningkatnya keuangan terjadi pada penyebaran dana (pembiayaan) sebesar Rp. 509,8 Juta. Kondisi ini tidak lepas dari kenaikan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sumber subsidi (cadangan dana simpanan) juga meningkat sebesar Rp. 448,4 Juta (92%).

Peresmian Kantor pembiayaan pelayanan kas di Danau Bingkuang, Kecamatan Tambang yang bekerja pada tanggal 23 Juni 2003 menambah perluasan sosialisasi pada tahun 2003, sehingga pihak bank membantu PT. Modal Ekonomi Perorangan (PER) untuk kerjasama dalam penyaluran dana.

Sepanjang keberadaan Bank Syariah Berkah pada tahun 2004 terjadi perubahan yang luar biasa besar. Hal ini terlihat dari peningkatan sumber daya bank dari tahun 2003 hingga 2004, menjadi sebesar 102% yakni dari 1,628 miliar pada Desember 2003 menjadi 3,295 miliar pada akhir tahun 2004. Perkembangan terakhir hingga Juni 2005, bank juga memperluas pemasaran kas di Pekanbaru pada tanggal 21 Juni 2005.

Gambar 2: PT. BPRS Berkah Dana (Perseroda)



Sumber: **:** PT. BPRS Berkah Dana (Perseroda)

3. Visi Misi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

1. Visi

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) merupakan bank syariah yang mempedulikan masyarakat menengah kebawah dengan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memperdayakan prekonomian masyarakat menengah kebawah. Sehingga PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) memiliki visi "Menjadikan Bank Syariah unggulan yang sehat dan kuat, sehingga mampu berperan sebagai motor penggerak dalam memperdayakan perekonomian rakyat kecil dan menengah".

2. Misi

Adapun misi dari PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) adalah sebagai berikut:

a. Menggerakkan usaha-usaha masyarakat dengan menghimpun dan menyalurkan dana pada usaha-usaha produktif.
b. Meningkatkan Kemampuan usaha masyarakat dengan kerjasama dalam manajemen usaha.
c. Memberikan tingkat keuntungan yang memadai bagi pemegang saham dan umat dengan mengutamakan cara-cara yang halal dan di ridhai Allah SWT.
d. Ikut serta dalam membangkitkan ekonomi masyarakat Islami.

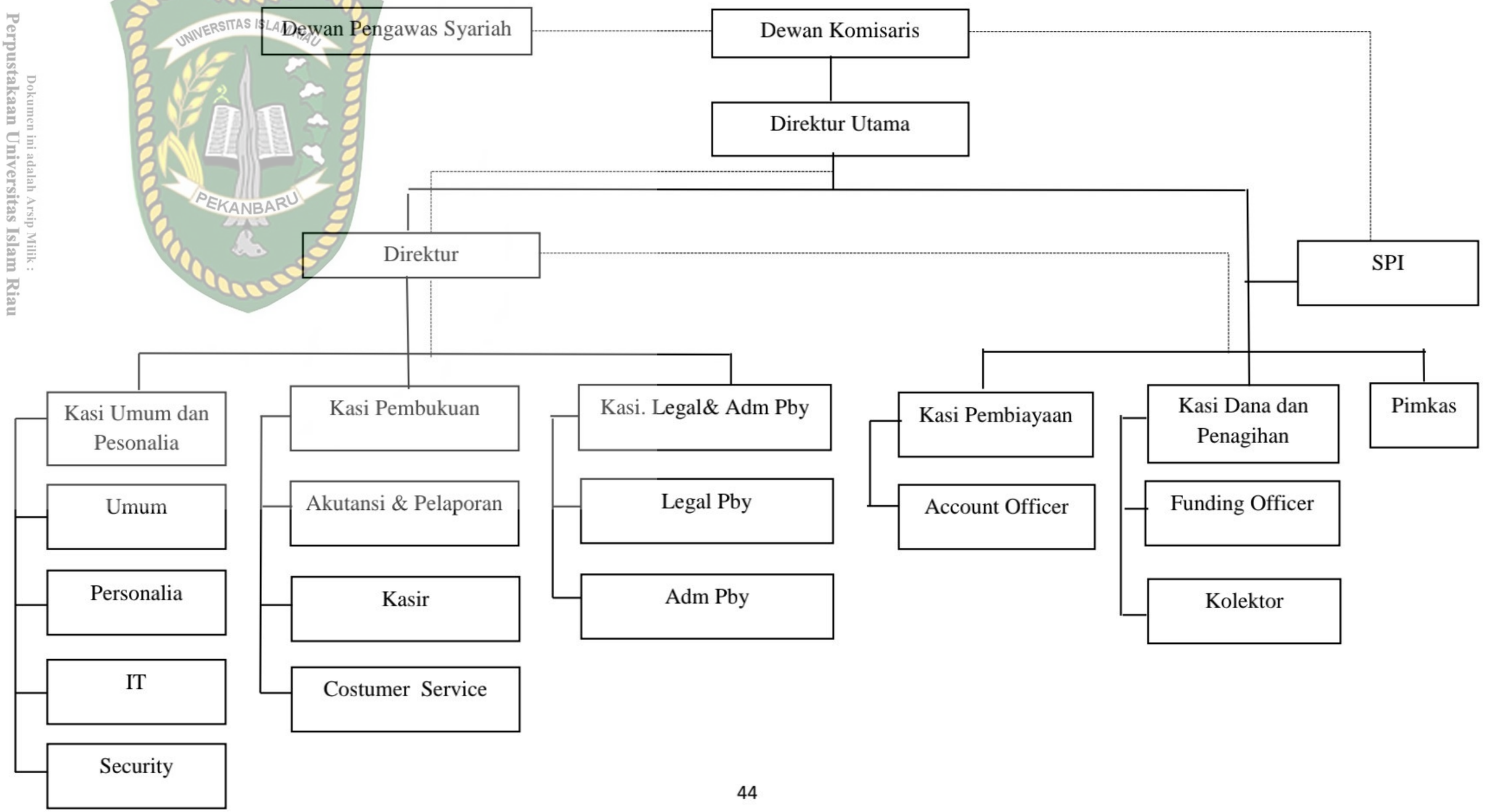
Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh PT. BPRS Berkah Dana Fadlillah agar dapat membangun dan memahami perekonomian daerah sehingga tercipta di semua kalangan masyarakat, baik itu kalangan atas, pusat maupun kecil.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air

Gambar 3. Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah



Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) lebih memprioritaskan pada spesialisasi kerja agar lebih praktis, meski bank ini justru merasakan ketiadaan spesialisasi sehingga beberapa justru berdiri kokoh dalam situasi yang bersamaan.

Adapun struktur organisasi PT. BPR Syariah Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris dapat dilihat dalam lampiran.

1. Tugas dan Pekerjaan (*Job Description)*

Adapun Job Description PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah adalah:

1) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris penting bagi organisasi yang secara keseluruhan diserahi dan bertanggung jawab untuk mengelola dan memberikan nasehat kepada Direksi serta menjamin Bank Syariah Berkah menjalankan standar Good Corporate Governance (GCG), khususnya Jujur, Amanah , Bebas, Transparan, dan bertanggung jawab untuk semua jenjang organisasi.

Tugas dan pekerjaannya adalah:

a) Dewan Komisaris menjalankan standar GCG dalam setiap pergerakan bisnis Bank Syariah Berkahhh di semua tingkatan organisasi.
b) Dalam rangka tugas pengawasan, dewan komisaris mengarahkan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis bank.

2) Dewan Pengawas Syariah

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dewan Pengawas Syariah berfungsi sebagai dewan yang bersifat independen yang anggotanya ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN).

Dewan Pengawas Syariah memiliki kemampuan untuk memberikan bimbingan dan pemikiran kepada Direksi dan mengadministrasikan gerakan-gerakan pengumpulan modal, pendanaan, administrasi, pelaksanaan administrasi dan kegiatan Bank Sayriah Berkah agar sesuai dengan pelaksanaan standar syariah.

Tugas wewenang dan tanggung jawab :

a) Memantau dan memonitor metode pengembangan produk dan fasilitas baru Bank Syariah Berkah.

b) Mengawasi dan menyampaikan masukan serta mengklaim fatwa kepada DSN untuk produk dan fasilitas baru Bank Syariah Berkah yang dibuat oleh fatwa dan diterbitkan DSN-MUI.

c) Mengevaluasi secara teratur terhadap metode pengumpulan dana dan penyaluran jasa Bank Syariah Berkah.

d) Meminta data dan penjelasan terikat aspek syariah dari anggota kerja Bank Syariah Berkah dalam rangka pelaksanaan tugas DPS.

3) Direksi

Direksi adalah badan hukum yang bertanggung jawab untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Direksi BSB dari Direktur Utama dan Direktur.

Fungsi Dasar

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Direksi bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan administrasi dan kepengurusan Bank Berkah Syariah sesuai dengan keahlian dan kewajiban sebagaimana ditentukan dalam anggaran dasar serta peraturan dan pedoman umum.

b) Direksi menetapkan tujuan dan teknik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan organisasi dan berkewajiban untuk melaksanakannya.

c) Direksi menetukan organisasi, menerima karyawan, melaksanakan metode kerja, meningkatkan sistem peninjauan dan penanganan.

d) Direksi harus mempercayakan pelaksanaan tugas kepada pesero melalui rapat umum pemegang saham (RUPS).

e) Direksi harus mempersiapkan data dan berita yang akurat, signifikan dan tepat waktu untuk pengurus dan dewan pengawas syariah.

1. Direktur Utama

Wewenang dan tanggung jawab :

a) Merancang, menguraikan, menentukan tinjauan dan memperkirakan tujuan dan strategi perseroan kelengkapan dalam bagian opersional dan pemasaran secara tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.

b) Menyediakan komunikasi yang efektif dengan semua jjaran yang ada di perusahaan.

c) Melaksanakan dan mengesahkan segala sesuatu yang yang berhubungan dengan tugas utana organisasi.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d) Memberikan segala keputusan yang berhungan dengan karyawan seperti pengangkatan, penerimaan, pemindahan, kenaikan gaji dan pendidikan.

2. Direktur

Wewenang dan taggung jawab :

a) Merencanakan, meumuskan, menetapkan, memonitor dan mengavaluasitujuan dan strategi perseroan dalam bagian operasional dan penjualan secara tahunanm jangka menengah dan jangka panjang.

b) Mewujudkan dan menentukkan segala sesuatu yang berurusan dengan bagian opersioanal dan pejualan sesuai syarat dan kekuasaan

c) Menyiapkan keperluan, penerimaan dan peletakan pegawai.

d) Menyampaikan persetujuan atau peninjauan atas penyampaian pengelolaan pelanggan setara dengan wewenangnya.

e) Berkewajiban langsung dan membawahi bidang fungsioonal.

4) Nama jabatan : Satuan Pengawasan Intern (SPI)
Bertanggung jawab Kepada : Direksi
Membawahi : -

Tugas dan tanggung jawab :

a) Membantu kewajiban Direksi dan Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan melalui penggambaran secara fungsional, baik persiapan, pelaksanaan, pengamatan dan penilaian evaluasi.

b) Memberi bantuan pemeriksaan dan penilaian di bidang penunjang fungsional, serta berbagai latihan termasuk tinjauan langsung dan tinjauan tidak langsung.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Membuat laporan hasil audit dan laporan berkala mengenai rangkuman hasil audit yang ditujukkan untuk direksi.

d) Menyarankan saran perbaikan dan penjelasan yang objektif atas bagian yang diperiksa SPI

5) Nama Jabatn : Pimpinan Kantor Kas

Bertanggung Jawab Kepada : Direksi

Petugas Peganti : Account Officer

Membawahi : AO Funding dan Kasir kantor kas

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menilai semua kantor kas, baik latihan fungsional maupun latihan promosi secara harian, mingguan dan bulanan.

b) Mengadministrasikan dan memastikan penambahan, pengurusan, pengarsipan atau pencatatan laporan yang berhubungan dengan kantor kas.

c) Memastikan dan meninjau kinerja pegawai yang berada dibawahnya serta mengutarakan evaliuasi kinerja pegawai kantor kas setiap 6 bulan kepada pimpinan kerja.

d) Melakukan kewajiban lain yang ditugaskan oleh pimpinan kerja.

6) Nama Jabatan : Kasi, Pembukuan

Bertanggung Jawab Kepada : Direksi

Petugas Pengganti :Direksi/ Karyawan yang ditunjuk

Membawahi : Akt dan Pelaporan, kasir, Customer Service

Tugas dan Tanggung Jawab :

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Mengecek semua transaksi dan mutasi harian kantor pusat

b) Meninjau semua transaksi dan mutasi harian seluruh kantor

c) Merapikan semua transsaksi dan mutasi seluruh kantor

d) Berkewajiban atas penyetoran pajak tabungan, simpanan pada setiap bulannya.

e) Memajukan, memperkirakan, menyurvei dan meningkatkan karir pegawai.

7) Kasi Umum dan Personalia

Tugas dan Tanggung Jawab

a) catat kebutuhan pegawai dan organisasi setara dengan ketentuan yang ada, melakukan seleksi terhadap lamaran-lamaran calon pegawai yang masuk sesuai kriteria dan kebutuhan karyawan.

b) Memperbaiki kebijakan-kebijakan Bank seperti : Surat Keputusan Direksi, Peraturan Perusahaan, Standar Operasional Bank, Job Description, Penilaian Kerja dan sebagainya.

c) Menindak lanjuti surat lamaran dan surat-surat yang berhubungan dengan perusahaan, seperti klaim kecelakaan, kesehatan, persiapan, dll.

d) Menilai, merencanakan, menindaklanjuti dan langsung mengkoordinasikan setiap pendidikan dan mempersiapkan peningkatan SDI.

e) Berkewajiban atas pembayaran gaji pegawai tepat waktu.

f) Berkewajiban terhadap keamanan dan kesejahteraan kantor.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8) Kasi Pembiayaan

a) Merencanakan, membuat dan menilai penyebaran aset pendukung secara terorganisir dan teratur dengan pedoman untuk hasil yang ideal.

b) Mengelola, mengkoordinir dan menilai secara rutin laporan kerja dan pencapaian pada pameran AO agar lebih terpusat pada pencapaian target dengan tujuan dapat mendorong dan menumbuhkan panggilan AO.

9) Kasi Dana dan Penagihan

Tugas dan Tanggung Jawan :

a) Membentuk komunikasi dan hubungan baik dengan calon penabung serta berbagai pihak terkait untuk meningkatkan komitmen pengimpunan dana dan mempersingkat pengelolaan permbiayaan bermasalah.

b) Memberitahukan hasil kegiatan penghimpunan dana dan pengelolaan pembiayaan bermasalah menurut rencana kerja sesuai arahan pimpinan kerja minimal 2 kali dalam sebulan.

10) Administrasi Pembiayaan

Tugas dan Tanggung Jawab :

a) Melaksanakan segala kegiatan yang berkaitan dengan administrasi pembiayaan, pengawasan dan pengelolaan pengarsipan seluruh dokumen dan penyimpanan dokumen yang berkaitan dengan aplikasi pembiayaan sesuai sistem dan prosedur yang telah diterapkan.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Menjamin integritas catatan yang disampaikan oleh Account Officer sebelum penguatan pendukung selesai.

c) Memproses persetujuan penabung yang mendukung dengan notaris sesuai pengaturan yang berlaku di Bank.

d) Mengatur asuransi penabung, menyimpan kontrak dan memutar kembali ke interaksi kasus dengan asumsi nasabah meninggal dunia.

11) Legal Pembiayaan

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Mengkonfirmasi, memeriksa kebenaran laporan dan organisasi yang berhubungan dengan pendukung serta pelaksanaan latihan yang berhubungan dengan keabsahan bagian pendanaan.

b) Mengelola, memeriksa, menilai, mengarahkan dan mampu sejak penyerahan dengan tujuan agar laporan bank dikembalikan oleh kantor akuntan publik.

c) Menangani tuntutan substitusi nasabah memastikan, memperoleh pengesahan dari pimpinan kerja dan bertanggung jawab atas pelaksanaan yang telah dilakukan.

d) Bertanggung jawab atas setiap penerimaan pencatatan dana oleh administrasi atau pekerja sampai arsip dikembalikan.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

12) Account Officer

Tugas dan Tangggung Jawab :

a) Pimpinan menginstruksikan dan menjaga hubungan baik dengan klien.

b) Buat laporan normal tentang posisi pendanaan klien, baik saat ini maupun yang bermasalah, untuk bekerja sebagai pimpinan kerja dan direksi.

13) Kolektor

Tugas dan Tanggung Jawab :

a) Melakukan permintaan atau penjemputan pinjaman nasabah pembiayaan.

b) Membantu penjemputan uang nasabah tabungan dan simpanan.

c) Memonitor pengelolaan yang telah disalurkan dan melakukan permintaan serta menyelesaikan pembiayaan nasabah yang menunda atau bermasalah.

d) Menjalankan hubungan baik dengan nasabah pembiayaan dan melaksanakan inovasi jika diperlukan.

14) Personalia

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Merancang kebutuhan karyawan danpenyesuaian dengan pimpinan kerja.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Menyiapkan pendaftaran dan proses seleksi penerima calon karyawan.

c) Membentuk penyesuaian pada karyawan baru yang telah diterima.

d) Melaksanakan penilaian terhadap kedisiplinan karyawan secara umum serta menyarankan usaha dan peninjauan yang lebih tepat.

e) Menjalankan terwujudnya kedisiplinan karyawan serta mengajukan tindakan administratif dan hukuman disiplin kepada pimpinan kerja karyawan yang bersangkutan yang melakukan kesalahan.

f) Memenuhi program peningkatan kuantitas dan kualitas karyawan serta pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas karyawan yang berkinerja tinggi.

g) Membayar kompensasi, bonus serta menjalankan hak karyawan secara teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan.

h) Mengelola dan melaporkan keperluan asuransi karyawan.

15) Akuntansi dan Pelaporan

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Menginput nota-nota, slip transaksi pada pembukuan sesuai izin pimpinan kerja.

b) Melakukan metode penutupan bulanan dan penutupan tahunan secara akurat dan tepat waktu.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menyampaikannya pada tapat waktu laporan-laporan berikut secara tahunan, bulanan dan harian pada pihak eksternal dan internal sesuai dengan kebutuhannya yakni:

1. Neraca
2. Laba Rugi
3. Buku Besar
4. Amortisasi biaya-biaya
5. Daftar Inventaris dan penyusutannya
6. Laporan Bulanan Bank Indonesia
7. Laporan BMPD (Batas Maksimum Penyaluran Dana)
8. Laporan Restruktur Pembiayaan
9. Laporan LPPPN (Laporan Penyelesaian Penanganan dan Pengaduan Nasabah)
10. Laporan Publikasi

16) . Umum

Fungsi

Mengelola, melakukan dan menilai tugas-tugas umum, kesekretarian supaya berjalan dengan baik, agar efektif dan efisien.

Tugas dan tanggung jawab

a) Mengarahkan, memberi serta mensosialisasikan kebutuhan usaha kantor antara lain: Alat Tulis Kantor (ATK) dan kendaraan dinas.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Melaksanakan pengecekan dan menjalankan laporan persediaan ATK dan memberitahu kepada pimpinan kerja secara konsisten.

c) Melaksanakan cicilan pajak kendaraan, pelunasan kewajiban asuransi (Asuransi Penyimpanan Uang, Kebakaran, dan asuransi uang dalam perjalanan)

d) Memberikan bantuan kepada setiap pengunjung.

17). Costumer Service

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Memberikan pelayanan kepada setiap pengunjung atau nasabah bank dengan tepat sesuai dengan SOP.

b) Berikan data yang dibutuhkan oleh pengunjung atau klien mengenai barang dan administrasi bank dengan jelas.

18) . Kasir dan Kantor Pusat

Fungsi

Menyusun, menerima uang serta memberikan uang tunai kepada klien atau pihak terkait.

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Melakukan penyimpanan uang di brankas atau ruang penyimpanan yang dilihat oleh akuntan dengan mengisi lis terlebih dahulu.

b) Menawarkan dukungan terbaik kepada semua klien dan pihak terkait dengan cara yang hati-hati, cepat dan tertata dengan baik, sebanding dengan pertukaran yang dilakukan.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Mengarahkan, menganalisis, menilai, dan bertanggung jawab atas cadangan uang yang dapat diakses.

d) Merencanakan dan mengerjakan secara hati-hati serta cermat setiap komisi klien dan menyamakan berkas klien.

19). Kasir dan Kantor Kas

Fungsi

Mengkoordinasikan, mengatur dan menyimpan uang tunai, mendapatkan dan memberikan uang kepada klien dan pihak terkait

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Melakukan penyimpanan uang di brankas atau ruang penyimpanan yang dilihat oleh pimpinan.

b) Menawarkan dukungan terbaik kepada semua klien dan pihak terkait dengan cara yang hati-hati, cepat dan tertata dengan baik, sebanding dengan pertukaran yang dilakukan.

c) Mengarahkan, menganalisis, menilai, dan bertanggung jawab atas cadangan uang yang dapat diakses.

d) Merencanakan dan mengerjakan secara hati-hati serta cermat setiap komisi klien dan menyamakan berkas klien.

e) Mengkonfirmasikan kepada pimpinan kerja berapa banyak uang yang dapat diperoleh apabila telah sampai pada batas paling maksimal atau paling sedikit untuk penambahan simpanan atau penarikan ke Bank informan

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

20). AO Funding Air Tiris

Tugas dan tanggung Jawab

a) Merencanakan usulan yang bernilai dan berguna dalam penarikan penyimpanan tabungan baru baik didalam ataupun diluar.

b) Berhubungan baik dengan nasabah dan investor serta dengan berbagai macam penghimpun uang agar dapat dilakukan sacara maksimal..

c) Memenuhi kewajiban yang telah diberikan oleh pimpinan.

21). AO Funding Kantor Kas

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Melaksanakan pengambilan dana cicilan deposan pembiayaan yang telah ditugaskan oleh Bank.

b) Memberikan kenyamanan, menolong dalam melaksanakan kebersihan dan kerapian kantor.

c) Meningkatkan jalannya presentasi produk dan kemajuan penghimpun uang serta menyelesaikan pengaturan penting yang telah dibuat oleh organisasi untuk menarik sebanyak mungkin klien sebagai penabung dan kontributor yang diizinkan.

22. IT

Tugas dan Tanggung Jawab

a) Menjaga, memperbarui dan mengelola semua peralatan, *system* computer, *hard ware* dan *soft ware* disemua tempat kerja.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Menjamin bahwa semua organisasi resmi terkait dengan server dan menjamin bahwa komputer yang digunakan terkait dengan organisasi dan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

5. Produk-produk PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

1. Produk Penghimpunan Dana

a. Tabungan

1. Tabungan Berkah

   Tabungan ini menggunakan akad wadi'ah di mana klien mendapatkan bonus menjelang akhir bulan bergantung pada besaran gaji bank, penyebaran aset, dan biaya organisasi bank gratis

2. Tabungan Simpel

   Tabungan pendidikan untuk kemajuan yang paling bijaksana serta pengaturan keuangan untuk sekolah masa depan. Tabungan ini bertujuan untuk akad mudharabah yang dibagi hasilnya menjelang akhir bulan.

3. Tabungan Qurban

   Qurban adalah simpanan murni, artinya memahami harapan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

4. Tabunganku

   Tabungan untuk mendukung dan bisa juga untuk dana investasi yang tidak diberikan untuk pembagian keuntungan, namun seluruh seluruh dapat diambil.

5. Deposito Berkah

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Deposito Berkah menggunakan akad mudhrabah yang hasilnya diberikan berdasarkan besar kecilnya pembayaran bank dalam jangka waktu simpanan yang dipilih, baik untuk 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan maupun 12 bulan.

2. Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

Adapun produk penyaluran dana (pembiayaan) PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris Sebagai berikut :

1. *Murabahah* (Jual Beli)

Murabahah adalah akad jual beli barang dagangan dengan menyatakan perolehan dan pendapatan bersih yang diselesaikan oleh penjual dan pembeli.

Pembiaayaan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris khususnya Pembiayaan Langsung dimana bank secara langsung memberikan atau mengurus usaha yang diinginkan oleh nasabah, setelah kebutuhan dan pengajuan dipenuhi seteah itu diselesaikan oleh nasabah dan sekitar maka saat itu juga akad mudhrabah dilakukan.

2. Al-Qard (Pinjaman Dana)

Pembiayaan Qard adalah pinjaman dana untuk kebutuhan yang vital dan menghasilkan manfaat dengan standar tertentu dan tidak begitu banyak untuk tujuan konsumtif. Pinjaman dana bersifat sosial tanpa manfaat bank dengan akad Qardhul Hasan. Pembiayaan ini diberikan kepada penerima zakat (mustahik) dengan tujuan agar mereka dapat mengubah statusnya menjadi pemberi zakat (muzakki).

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Multi Jasa Pembiayaan

Multi Jasa yaitu pembiayaan yang diberikan dengan mengelola rekening dengan akad ijarah dan akad kafalah. Pembiayaan ini untuk membantu klien dalam memenuhi kebutuhan mereka, misalnya, bundel pernikahan, penyewaan pakaian untuk jenis properti, administrasi untuk memenuhi kebutuhan bagian sekolah dari dasar hingga perguruan tinggi, serta menangani biaya klinis dan berbagai kegiatan.

3. Layanan

Perkembangan keuangan syariah juga memotivasi bank untuk menambahkan administrasi lain dengan tujuan untuk memudahkan daerah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Transfer Online
2. Pembayaran
3. Pembelian Pulsa

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*descriptive research*) yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. (Danim, 2002: 41). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan wawancara.

Wawancara ini dilakukan dengan direksi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), kasi personalia dan umum, personalia, umum dan sekuriti. Kemudian

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

data akan disajikan dalam bentuk uraian singkat ke dalam masing-masing kategori dan disimpulkan secara kualitatif. Berikut ini merupakan hasil wawancara bersama direksi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

Hasil Wawancara dengan para Informan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris. Wawancara dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris. Wawancara ini dilakukan pada tanggal 27 Mei 2022 dan 16 Agustus 2022 di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris yang berada di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang.

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan pada Bab I, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu metode pengembangan, metode pelatihan, metode pendidikan serta melihat dari perspektik ataupun pandangan islam mengenai rumusan masalah tersebut.

Metode pengembangan merupakan sebuah cara yang tersistem atau teratur yang bertujuan untuk melakukan analisis pengembangan suatu sistem agar sitem tersebut dapat memenuhi kebutuhan. Untuk menjawab serta menganalisis tentang metode pengembangan disini peneliti menungkan 10 indikator yaitu prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan,absensi karyawan, tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, tingkat kerja sama karyawan, tingkat upah, prakarsa karyawan, serta kepemimpinan dan keputusan manajer. Maka hasil pengumpulan data tentang pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris adalah sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 4.1 : Hasil wawancara PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Tentang Pengembangan

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
Prestasi Kerja Karyawan		
1.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan PT. BPRS bagaimana strategi untuk karyawan dalam prestasi kerjanya?	1. Menciptakan tantangan untuk diri sendiri agar termotivasi diri yang lebih tinggi untuk pekerjaan. 2. Tingkatkan skill
	Apakah bapak/ibu sebagai karyawan pernah berkontribusi dalam projek dan strategi-strategi utama pada PT. BPRS Berkah Dana Fadlillah?	1. Pernah 2. Pernah 3. Pernah
Kedisiplinan Karyawan		
2.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan adakah ketidak disiplinan karyawan 1 (satu) dengan karyawan lainnya?	masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu sehingga mempengaruhi absensi
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan bagaimana perusahaan membuat peraturan supaya ditaati oleh karyawan?	1. Membuat peraturan atau kebijakan yang jelas. 2. Harus efektif 3. Menjalankan aturan-aturan sesuai punishman sesuai peraturan perusahaan yang ada.
Absensi		
3.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan adakah sanksi untuk karyawan yang tidak mengikuti absensi?	Ada, dalam 3 kali tidak absen atau tidak hadir maka ditegur dan dikenakan potongan gaji.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan adakah sanksi untuk karyawan yang tidak mengikuti absensi?	1. Ada 2. Ada 3. Ada
Tingkat Kerusakan Produksi, Alat, dan Mesin-mesin		
4.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan apakah pernah terjadi kerusakan alat dan mesin saat	Pernah, tapi supaya tidak terjadi kerusakan maka

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	bekerja?	alat harus dicek.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan apakah pernah terjadi kerusakan alat dan mesin saat bekerja?	1. Ada 2. Pernah 3. Pernah
Tingkat Kecelakaan Karyawan		
5.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk mengantisipasi kecelakaan karyawan?	Menurut saya dengan cara meminimalisir resiko pekerjaan.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk mengantisipasi kecelakaan karyawan?	1.Meminimalisir resiko kerja, resiko biaya, peraturan dengan mendaftarkan asuransi karyawan . 2. Harus hati-hati 3. Bekerja sesuai SOP
Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Mesin-mesin		
6.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan apakah pernah pemborosan bahan baku dan waktu saat bekerja?	Tidak pernah, karena semua sudah terukur sesuai dengan porsinya
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan apakah pernah pemborosan bahan baku dan waktu saat bekerja?	1. Tidak ada karena pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP. 2. Tidak ada 3. Tidak pernah
Tingkat Kerja Sama Karyawan		
7.	Bagaimana strategi bapak/ibu sebagai pimpinan dalam melaukan tingkat kerja sama karyawan?	Setiap karyawan itu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing, sebelum menjadi karyawan maka dibentuknya pelatihan. Kemudian dapat dilihat dari kinerja karyawan maka karyawan ditempatkannya sesuai dibidangnya masing-masing.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan apakah ada yang menghambat komunikasi sesama karyawan dalam bekerjasama?	1. Tidak ada 2. Tidak ada 3. Ya

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tingkat Upah Insentif Karyawan		
8.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan bagaimana perkembangan karyawan setelah mendapatkan upah insentif?	Upah insentif itu berperan penting pada karyawan , tapi bisa diberikan dengan tata cara sistem yang tepat. Insentif akan berpengaruh berdasarkan kinerja yang bagus.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan bagaimana perkembangan karyawan setelah mendapatkan upah insentif?	1. Termotivasi semangat kerja 2. Lebih rajin dan bersemangat 3. Akan dapat memicu semangat kerja
Prakarsa Karyawan		
9.	Apakah bapak/ibu sebagai pimpinan memberikan reward karyawan yang telah bekerja sesuai dengan jabatan yang diberikan?	Iya setiap tahun karyawan diberikan reward karna itu apresiasi bagi karyawan.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan apakah sudah tepat pemberian reward terhadap karyawan disini?	1. Tepat, karena pemberian reward berdasarkan kriteria 2. Sudah 3. Ya
Kepemimpinan dan Kepuasan Manajer		
10.	Menurut bapak/ibu sebagai pimpinan bagaimana mengambil keputusan dalam kepuasan karyawan?	Menurut saya setiap karyawan banyak yang belum merasakan kepuasan karna tidak adanya rasa syukur.
	Menurut bapak/ibu sebagai karyawan bagaimana cara pemimpin dalam mengambil keputusan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah?	1. Sesuai dengan peraturan yang berlaku 2. Pengambilan keputusan sudah tepat. 3. Sesuai dengan aturan yang ada.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Metode latihan atau training merupakan suatu teknik yang dapat diartikan sebagai suatu cara mengajar dimana peserta didik melaksanakan kegiatan latihan, metode latihan harus mengigat kebutuhan pekerjaan yang bergantung pada variabel yang berbeda. Untuk menjawab mengenai metode latihan maka peneliti menuangkan 2 indikator untuk dianalisis serta di jadikan pertanyaan kepada para Narasumber adapatun indikator adalah sebagai berikut On the job training dan vestibule pelatihan. Maka hasil pengumpulan data tentang latihan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 : Hasil wawancara PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Tentang Metode Latihan

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
On The Job Training		
1.	Menurut Bapak/Ibu bagaimana proses training di Perusahaan?	Biasanya sebelum menjadi karyawan tetap karyawan disinii ditraining dulu, dilihat apakah dia mampu untuk menjalankan tugas dan fungsi
2.	Menurut Bapak/Ibu erapa Lama prosesnya training dilakukan?	Biasanya disini 3 bulan sampai 1 tahun (minimal 3 bulan maksimal 1 tahun)
3.	Apa metode dan sistem yang digunakan dalam training yang perusahaan lakukan?	Metode training disini ada 2, yang pertama pembelajaran dan memfaatkan teknologi dan yang ke 2 dengan diskusi secara berkelompok.
Vestibule Pelatihan		
1.	Apakah bapak/ibu mengetahui tentang vestibule pelatihan?	Kami kurang mengerti tentang pertanyaan itu

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Metode pendidikan secara umum dapat dikemukakan sebagai mediator pelaksanaan operasional pendidikan. Metode pendidikan juga bertujuan untuk bekerja pada kemampuan dan kapasitas pemimpin untuk benar-benar dapat memimpin bawahan mereka. Untuk menjawab serta menganalisi metode pendidikan maka peneliti menuangkan indikator yakni Training methods atau classroom method, job rotation and planned progression dan coaching-counseling. Maka hasil pengumpulan data tentang pendidikan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Hasil wawancara PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Tentang Metode Pendidikan

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
Training Methods atau Classroom Methods		
1.	Bagaimana metode dan sistem yang digunakan dalam melakukan training?	Metode training disini ada 2, yang pertama pembelajaran dan memfaatkan teknologi dan yang ke 2 dengan diskusi secara berkelompok.
2.	Menurut Bapak/Ibu kapan training dilakukan?	Saat peneriaan karyawan baru, saat membutuhkan regenerasi karyawan dan saat ada penerapan kebijakan baru.
Job Rotation and Planned Progression		
1.	Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang Job Rotation?	Iya tau
2.	Mengapa perusahaan harus melakukan rotasi pada karyawan?	Karna untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik (jika pekerjaan karyawan bagus atau baik maka dirotasi ke kantor pusat)

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.	Apa saja masalah yang dihadapi oleh perusahaan di dalam melakukan Job Rotation?	Keterbatasan waktu dan sumber daya.
Coaching-Counseling		
1.	Kapan Coaching-counseling untuk karyawan yang dibutuhkan?	Jika karyawan membutuhkan bimbingan.
2.	Apa saja langkah-langkah dalam melakukan Coaching-counseling di perusahaan?	Mendorong karyawan dalam memperluas dudut pandang terkait situasi terkini.
3.	Apa saja hambatan dalam melakukan Coaching-counseling?	Tidak menguasai teknik coaching-counseling serta merasa tidak ada waktu.

Dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia tidak luput dari aspek ataupun perspektik islam, karena didalam membuat suatu kebijakan ataupun peraturan perusahaan harus dibangun atas empat fondasi dari sifat yang disebut Sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), fatanah (cerdas) dan tabligh (menyampaikan). Maka hasil pengumpulan data tentang perspektif islam dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Air Tiris adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Hasil wawancara PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Tentang Perspektif Islam

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
Sidiq		
1.	Bagaimana upaya Bapak/Ibu dalam mengimplementasikan nilai kejujuran dalam bekerja?	Kami selalu melakukan transparansi kepada nasabah.
2.	Apakah pekerjaan sudah dikerjakan sesuai SOP diperusahaan?	Sudah

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Fatanah		
1.	Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mencapai visi dan misi perusahaan?	Kami selalu bekerja sesuai dengan perusahaan
2.	Apakah karyawan di perusahaan PT.BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) sudah bekerja sesuai dengan skill atau keahlian yang sesuai?	Sudah
Amanah		
1.	Apakah karyawan perusahaan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya?	Dapat
Tabligh		
1.	Bagaimana upaya Bapak/Ibu dalam berkomunikasi antar sesama karyawan?	Kami selalu melakukan briefing atau diskusi antar sesama karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Hasil Penelitian Metode Pengembangan, Pelatihan dan Pendidikan

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskipsi, maka tahap selanjutnya adalah hasil wawancara tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data. Kemudian dilakukan pembahasan selanjutnya diambil dari kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambar secara sistematis mengenai informasi ilmiah yang berasal dari subjek maupun objek penelitian tersebut (Sanusi, 2011:13). Berikut ini merupakan analisis hasil penelitian, yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan sesudah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Namun jika prestasi kerjanya tatap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu dilakukan perbaikan.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada pimpinan dan karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (perseroda) untuk indikator prestasi kerja karyawan, strategi yang digunakan diantaranya Menciptakan tantangan untuk diri sendiri agar termotivasi diri yang lebih tinggi untuk pekerjaan dan meningkatkan skill. Hal ini berdampak positive terhadap pengembangan suber daya manusia pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin

baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada pimpinan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (perseroda) untuk indikator kedisiplinan karyawan adanya ketidak disiplinan karyawan 1 dengan karyawan lainnya, diantaranya masih adanya karyawan yang datang tidak

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tepat waktu sehingga mempengaruhi absensi. Dan berdasarkan wawancara dengan karyawaan perusahaaan, untuk mengatasi ketidak disiplinan tersebut perusahaan harus membuat peraturan atau kebijakan yang jelas serta punishman yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

3. Absensi karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indikator absensi, karyawan akan dikenakan sanksi apabila tidak mengikuti absensi. Dimana apabila karyawan dalam 3 kali berturut-turut tidak absen atau tidak hadir maka akan ditegur dan dikenakan sanksi potong gaji.

4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah mengikuti pengembangan berkurang maka metode ini cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dari hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indicator tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, kerusakan alat dan mesin pada saat bekerja pernah terjadi. Untuk mengantisipasi terjadinya kerusakan maka alat dan mesin rutin dicek secara terus menerus.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang sususah mereka mengikuti program pengembangan. Apabila tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi harus disempurnakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk kategori tingkat kecelakaan karyawan, strategi yang dilakukan perusahaan untuk mengantisipasi kecelakaan karyawan yaitu dengan cara meminimalisir resiko kerja, bekerja sesuai SOP dan resiko biaya dengan mendaftarkan asuransi untuk karyawan.

6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik berarti metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, apabila tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indiaktor tingkat pemborosan bahan baku dan waktu saat bekerja tidak pernah terjadi karena semua pekerjaan sudah terukur dan dilakukan sesuai dengan SOP (Standard Operating Producer).

7. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk kategori kerjasama karyawan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kerjasama karyawan yaitu dengan dibentuknya pelatihan sehingga dapat dilihat kinerja karyawan dan ditempatkan sesuai dengan bidang masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk kategori tingkat kerjasama karyawan adanya hambatan komunikasi antar sesama karyawan dalam bekerjasama yakni adanya persaingan antar karyawan dalam bekerja.

8. Tingkat Upah Insentif Karyawan

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) pada indikator tingkat upah insentif karyawan. Perkembangan karyawan setelah mendapatkan upah insentif akan memberikan motivasi serta memicu semangat karyawan dalam bekerja. Dimana upah insentif itu berperan penting terhadap karyawan yang diberikan dengan tata cara sistem yang tepat. Insentif akan berpengaruh berdasarkan kinerja yang bagus, sehingga pimpinan menetapkan upah insentif sesuai dengan kinerja.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

9. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jka tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diaharapkan dapat bekerja mandiri serta bias mengembangkan kreativitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) pada indicator prakarsa karyawan dimana karyawan yang telah bekerja sesuai dengan jabatan dan kriteria akan diberikan reward sebagai apresiasi bagi karyawan.

10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditentukan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang digapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan karyawan meningkat. Jika hal-hal diatas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal diatas tidak tercapai berarti metode pengembangannya kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) pada indikator kepemimpinan dan keputusan manajer dalam mengambil keputusan untuk kepuasan karyawan, pimpinan mengambil keputusan sesuai dengan peraturan yang berlaku, akan tetapi karyawan banyak yang belum merasakan kepuasan karena tidak adanya rasa syukur.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Hasil Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah

1. Sidiq

Sidiq (jujur) dapat diartikan adanya kesucian atau keselarasan antara apa yang disampaikan dengan apa yang dilakukan atau kenyataan yang ada. Salah satu sifat dan sikap yang termasuk fadlilah ialah ash-Shidiq yang berarti benar dan jujur. Yang dimaksud disini ialah berlaku benar dan jujur baik dalam perkataan maupun perbuatan.

Berdasarkan analisis penulis dan hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indikator Sidiq, Kami selalu melakukan transparansi kepada nasabah serta kami selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan.

2. Fathanah

Fathanah dapat diartikan intelektual,atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathanah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas sebagai kewajibannya.

Berdasarkan analisis penulis dan hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indikator Fatanah kami selalu bekerja sesuai dengan perusahaan serta seluruh karyawan bekerja sesuai dengan skill dan keahliaanya.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Amanah

Al-Amanah menurut arti bahasa ialah: kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan (tsiqah) atau kejujuran. Yang dimaksud dengan amanah disini ialah suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajibannya.

Berdasarkan analisis penulis dan hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indikator Amanah, bahwa seluruh pekerjaan karyawan diperusahaan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Tabligh

Tabligh artinya komunikatif, argumentatif, bil-hikmah, dalam penyampaian setiap ucapannya. Seorang leader atau pelaku bisnis islami haruslah juga seorang yang mampu mengkomunikasi visi dan misinya dengan benar kepada karyawannya, dan harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan tidak harus berbohong dan menipu kepada costumer.

Berdasarkan analisis penulis dan hasil wawancara pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk indikator tabligh, kami selalu melakukan briefing atau diskusi antar sesama karyawan untuk mengevaluasi seluruh pekerjaan yang telah kami lakukan.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) tentang metode Pengembangan, Pelatihan dan Pendidikan serta Pandangan Islam maka dapat ditarik kesimpulan pengembangan sumber daya manusia sudah berjalan cukup baik karena dapat dilihat dari metode pengembangan seperti: Prestasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan Perusahaan, serta dalam perspektif syariah yakni: Sidiq, Fathanah, Amanah dan Tabligh sudah sangat baik, akan tetapi masih perlu diperhatikan beberapa permasalahan serta hambatan didalam pengembangan sumber daya manusia seperti masih adanya hambatan didalam komunikasi antar karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan kepada pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) Air Tiris, yaitu:

a. Diharapkan pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda) untuk mengatasi ketidak disiplinan karyawan perusahaan harus membuat peraturan serta kebijakan yang jelas sesua dengan SOP *(Standard Operating Procedure*).

b. Diharapkan pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), perusahaan harus lebih memperhatikan harapan serta keluhan karyawan agar tidak adanya hambatan di dalam komunikasi antar sesama karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

c. Diharapkan pihak PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), agar dapat mempertahankan serta meningkatkan pengembangan sumber daya manusia supaya kualitas dan kuantitas karyawan terjaga.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

Afrianty, Nonie, Desi Isnaini dan Amimah Oktarina. 2020. *Lembaga Keuangan Syariah.* Bengkulu: CV Zigie Utama.

Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif.* Bandung: Cv Pustaka Setia.

Gomes, Foustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herdiansyah, Haris. 2013. *Wawancara, Observsai, Dan Focus Groups.* Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.

Muchtar, Bustari, dkk. 2016. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain.* Jakarta: Kencana.

Muhammad. 2017. *Manajemen Dana Syariah.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Priansa, Donni Juni. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Jakarta: Alfabeta.

Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Perbankan Syariah.* Pekanbaru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam Fai Uir.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sutadji. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Dee Publish.

Dipindai dengan CamScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Suryani, Ni Kadek dan John Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif.* Bandung: Nilacakra.

Sugiyono. 2011. *Metodelogi Kombinasi.* Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori.* Jakarta: Unj Press.

Yusuf, Burhanuddin dan Nur Rianto Al Arif. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Depok: PT. Grafindo Persada.

Skripsi:

Yulianto, Eko. 2015. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo Di Yogyakarta.

Anggraini, Dea wilyi, 2018, Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampungn Lampung Timur.

Ulfa, Lilin Faria, 2020, Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bri Syariah Kcp Ngawi.

Saepulloh, 2018, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam.

Yulfi, Riska Dwi. 2020. Pengelolaan Dana Zakat dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat di Baznas Kabupaten Kuantan Singingi.

Purnama, Sari, Mega, 2018. Penerapan Sidiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah terhadap Pegawai Asuransi Jiwa Pada PT. Prudensial Life Asurance Pru-Syariah Cabang Kota Metro.

Jurnal:

Tho'in, Muhammad,2016, Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* Vol.2. No.3.

Putra, Dwi Yohana, Sobandi, 2019, Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.* Vol.4. No.1.

Dipindai dengan CamScanner

Hermanto, 2013, Pengaruh Kualitas Peayanan SDM Bank Syariah Terhadap Kepuasan Nasabah : Studi Pada BPRS Berkah Ramadhan, *Jurnal Ekonomi*. Vol. 12 No. 1, 78.

Maghfiroh, Anisatul, 2021, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, *Junal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol.7. No.1.

Rusby, Zulkifli, 2016. Pengaruh Motivasi Sebagai Moderator terhadap Hubungan antara Pembelajaran dan Emosi dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah di Riau, *Jurnal Al-Hikmah,* Vol. 13, No. 2

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner