



**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
BANK BJB SYARIAH KCP CIPUTAT, TANGERANG
SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Oleh:

Nama : **Habibah Destasya Ammara**

NPM : **2014570045**

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

1440 H/2018 M

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

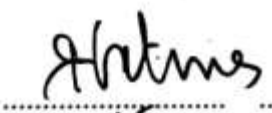

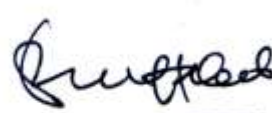

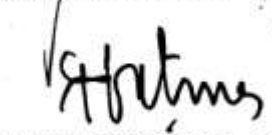
Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Media Video terhadap Hasil Belajar PAI di SMK Muhammadiyah 3 Ciputat.** disusun oleh: **Ani Muslimah** Nomor Pokok Mahasiswa: **2014510057.** Telah diujikan pada hari/tanggal : Sabtu, 01 September 2018 telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Agama Islam

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S. Ag., M.H

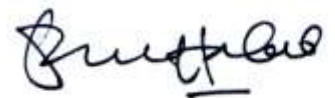
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Ketua		26/09/18
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Sekretaris		26/09/18
<u>Drs. Zamris Habib, M.Si.</u> Dosen Pembimbing		26/9/2018
<u>Dr. Rusdy S. Arifin, M.Sc.</u> Anggota Penguji I		25/9 2018
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Anggota Penguji II		26/09/18

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Media Video terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam di SMK Muhammadiyah 3 Ciputat“** yang disusun oleh **Ani Muslimah, Nomor Pokok Mahasiswa: 2014510057** Program Studi Pendidikan Agama Islam disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 12 Agustus 2018

Pembimbing



Drs. Zamris Habib M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ani Muslimah

NPM : 2014510057

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Media Video terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam di SMK Muhammadiyah 3 Ciputat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 14 Muharam 1440 H
24 September 2018 M



Ani Muslimah

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH
HABIBAH DESTASYA AMMARA
2014570045
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BANK BJB SYARIAH KCP CIPUTAT, TANGERANG SELATAN

ABSTRAK

Implementasi program pengembangan sumber daya manusia pada organisasi, perusahaan atau lembaga keuangan sangatlah berperan penting dibuat maupun dilakukan dan dalam penelitian ini juga bisa mengetahui apa saja program-program pengembangan sumber daya manusia disalah satu bank maupun perusahaan tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan.

Manfaat program pengembangan sumber daya manusia merupakan keberhasilan sebuah perusahaan, semakin tepat program pengembangan yang diberikan kepada sumber daya manusia maka semakin mampu mencapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan pada perusahaan tersebut dan memiliki daya tahan dan daya saing yang lebih berkualitas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *kualitatif deskriptif* yang dimana peneliti ini menggunakan kata-kata, tulisan-tulisan atau gambaran-gambaran yang sesuai dengan fakta bukan peneliti yang menggunakan angka sebagai penjelasannya.

Implementasi program pengembangan sumber daya manusia ada 3 cara, pertama adalah Diklat dan dari diklat terbagi lagi menjadi dua yaitu secara umum yang dimana seluruh staff atau divisi harus mengikuti diklat yang telah ditentukan dan secara khusus dimana hanya sebagian staff atau divisi tertentu saja yang harus mengikuti diklat yang telah ditentukan. Kedua adalah *E-Learning* dan ketiga adalah Sosialisasi

Kata kunci : program dan pengembangan sumber daya manusia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamiin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang Maha Esa, Maha Bijaksana, serta Maha Seagalanya telah melimpahkan berkah, karunia, pengetahuan, serta memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tiada daya dan karunia kecuali dengan ridha-Mu. Adapun skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu (S1) pada program studi manajemen perbankan syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Meskipun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin agar dalam penulisan ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya rekan mahasiswa/mahasiswi Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H.,M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S.Ag.,MH., Dekan FAKultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Nurhidayat, S.Ag.,M.M., Ketua Program Studi MANajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Drs. Isa Anshori. M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Dosen serta staff Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
6. Pimpinan dan karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan skripsi penulis.
7. Abi dan Umi yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan kasih sayang, pengorbanan yang tidak ternilai harganya, dan selalu memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga IMM, BEM, HIMMA MPS dan MPS ABC terimakasih sudah menjalin kekeluargaan dengan hangat dan terimakasih atas bantuan serta motivasi dalam menjalankan amanah dalam organisasi. Kalian semua telah memberikan pelajaran yang sangat berharga yang tidak saya dapat dalam bangku kuliah. Terus semangat, tetap berjuang, temukan generasi-generasi selanjutnya
9. Seluruh keluarga Kahfi BBC Motivator School, kepada guru sehat Om Bagus dan keluarga, Dewan Wali, Dewan Kesulthanan, Dosen Wali, Asisten Dosen, seluruh angkatan 18 (Incredible Bee) dan seluruh insan Kahfi BBC Motivator School yang mengajari arti kehidupan, mampu berkontemplasi kembalinya saya kepada fitrahnya yaitu sebagai hamba yang harus selalu menyebut asma-Mu dalam segala aktifitas yang saya lakukan.
10. Sahabat-Sahabat tersayang Siti Nur Khalidah, Nur Hayati, Mega Permata Sari, Rita Rohati, Siti Latipah, Ayu Wulandari, Lia Restinasari, Indah Ayu Lestari, Intan Purnamasari, Inayah Ewa Kudrati, Hikmatussadiyah, Mia Rahayu Aprian, Rizky Hidayatullah, Rizki Prasdianto, Zusabri Ahmad, Fitri

Lestary, Intan Ramdhan, Zaki serta adik adik dan masih banyak lagi namun tidak bisa saya tulis satu persatu, terimakasih telah memberikan warna warni kehidupan bagi saya.

Penulis Menyadari bahwa lama skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberikan manfaat. Aamiin

Jakarta, Agustus 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Kegunaan Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN	
PERTANYAAN PENELITIAN	
A. Landasan Teoritis	9
1. Program	9
a. Pengertian Program	9
b. Program Implementasi dari Visi, Misi dan Tujuan	11

c. Teknik Penyusunan Program.....	14
d. Evaluasi Program.....	15
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
c. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya	
Manusia.....	23
d. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25
e. Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
B. Kerangka Berpikir	31
C. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	32

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Metode Penelitian.....	34
D. Data dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisi Data.....	38

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	42
1. Profil BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan	42

2. Visi, Misi dan Tujuan Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan	45
3. Struktur Organisasi Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan	46
4. Produk dan Jasa Bank BJB Syariah KCP Ciputat, tangerang Selatan	54
5. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan.....	83
B. Temuan Penelitian	86
C. Pembahasan Temuan Penelitian	89

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ruang Lingkup SMDM

Tabel 2.2 Ruang Lingkup PSDM

Tabel 2.3 perbedaan pendidikan dengan pelatihan

Tabel 2.4 perbandingan antara pelatihan dengan pengembangan

Tabel 4.1 Limit dan Frekuensi Transaksi

Tabel 4.2 Biaya Transaksi melalui jaringan ATM dan Debit

Tabel 4.3 Fitur-Fitur SimPel iB

Tabel 4.4 Jangka Waktu pembiayaan

Tabel 4.5 Besaran biaya pemeliharaan (ujroh)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 tujuan PSDM

Gambar 2.2 Hubungan Pengembangan dan Pendidikan/pelatihan

Gambar 3.1 Analisis data Model Interaktif

DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

Surat Bimbingan Skripsi Mahasiswa

Lembar Konsultasi Penulisan Skripsi

Surat Permohonan Riset/ Penelitian

Surat keterangan dari Bank BJB Syariah

Curriculum Vitae Peneliti

Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan dibidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan sumber daya manusia, baik sumber daya manusia yang baru bergabung, maupun sumber daya manusia yang telah ada dalam perusahaan.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.¹

Dalam melaksanakan perkembangan, ada dua aset pokok yang harus dimiliki, yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari dua aset

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2013). h.1

pokok ini, sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam. Karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam, tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya maka akan sia-sia saja.

Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia di perbankan syariah sangat berpengaruh dan berperan aktif untuk mengembangkan, memajukan dan bersaing dalam dunia perbankan. Tentu sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sehingga mampu menjalankan operasional bank syariah dengan baik dan benar. Karena masih kurangnya kualitas sumber daya manusia perbankan syariah yang mampu menunjukkan bahwa kualitas pelayanan perbankan syariah telah berpengalaman dan teruji. Sumber daya manusia perbankan syariah diuntut untuk mempunyai kemampuan dalam menjalankan setiap jasa pelayanan transaksi perbankan syariah.

Perkembangan industri perbankan syariah masih terkendala pada kebutuhan sumber daya manusia. Pada saat ini, kebutuhan rata-rata sumber daya manusia perbankan syariah sekitar 5.900 orang per tahun. Padahal perguruan tinggi yang meluluskan sumber daya manusia di sektor keuangan syariah hanya 1.500 orang pertahun.²

Ramzi. A. Zuhdi Direktur Perbankan Syariah, Bank Indonesia mengatatakan sebagaimana yang dikutip oleh Aldila Christine Nepa bahwa ia mengakui kelemahan yang dialami oleh sumber daya manusia perbankan syariah lebih pada dasar mengenai pengertian perbankan syariah. Contohnya, kurangnya kemampuan sumber daya manusia mengusai tentang produk

² <http://www.syariahfinance.com/perbankan/111-kebutuhan-sdm-perbankan-syariah-5-900-orang-per-tahun.html> di akses pada tanggal 25 Februari 2018

knowledge syariah. Bahkan mereka juga tidak mempunyai kemampuan dalam memberikan penilaian mengenai kelebihan antara bank syariah dibanding bank konvensional.³

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 47 /POJK.03/2017 tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan dan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi peningkatan kinerja dan pengembangan industri Bank Perkreditan Rakyat atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, sehingga perlu dipersiapkan dengan baik dan terencana melalui pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan. Pengembangan sumber daya manusia perbankan untuk menjadi tenaga yang profesional melalui pendidikan yang berkesinambungan memerlukan waktu yang panjang dan biaya yang besar, sehingga setiap bank wajib menyediakan dana untuk maksud tersebut.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang

³ Aldila Christine Nepa, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya manusia dan Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciputat*, (Jakarta : UMJ, 2017). h.1

berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya.⁴

Menurut pendapat Andrew F. Sikula sebagaimana yang dikutip oleh Suwanto bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah salah satu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu program yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁵ Apapun tujuan sebuah perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, sehingga sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan termasuk perbankan syariah

Membuat program-program yang sistematis melihat dari visi, misi dan tujuan perbankan syariah, dirancang untuk mendidik dan mengembangkan karyawan pimpinan perusahaan agar memiliki kualifikasi yang dapat diandalkan dalam perbankan syariah.

Banyak sumber daya manusia di sana yang kurang memenuhi standar kualifikasi karena latar belakang pendidikan karyawan bank syariah banyak yang tidak berasal dari lulusan perbankan syariah. Inilah masalahnya, yang membuat para karyawan kurang menguasai dengan baik tentang produk *knowledge* syariah. Sehingga bisa jadi hal ini dapat menghambat kinerja karyawan itu sendiri.

⁴ Suwanto. dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014). h. 103

⁵ *Ibid.* h.105

Kondisi tersebut tentu menimbulkan sebuah pertanyaan apakah kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh instansi pendidikan manajemen perbankan syariah belum dianggap berpotensi bagi perbankan syariah. Maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Dipihak lain perbankan syariah tentu mempunyai visi, misi dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas.⁶ Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia di dalam dunia perbankan syariah memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal

Dari gambaran diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan**. Dengan harapan, dari hasil penelitian ini dijadikan sebagai rujukan oleh lembaga ini agar dapat mempertahankan dan meningkatkan eksistensi perusahaan sebagai usaha untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, ada beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya tenaga perbankan syariah dan pelayanan bank syariah

⁶ Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003) h.4

2. Tidak seimbangnya antara jumlah bank syariah dengan ketersediaan tenaga profesional
3. Kurangnya pemahaman produk *knowledge* syariah
4. Kurangnya pemahaman terhadap perbedaan antara bank syariah dengan bank konvensional

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia
2. Program pengembangan sumber daya manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu :

Bagaimana program pengembangan sumber daya manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat ?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian bermanfaat :

1. Bagi penulis untuk menerapkan pembelajaran teori yang telah diajarkan oleh akademik dan memberikan manfaat yang besar bagi penulis sehingga menambah pengetahuan keilmuan

2. Bagi Bank yaitu sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan agar bank-bank syariah bisa mengetahui sejak dini mengenai kondisi supply dan demand SDM perbankan syariah beberapa tahun ke depan, sehingga dapat mengantisipasi dan merumuskan program pengembangan yang sesuai dengan kondisi yang akan dihadapi.
3. Bagi Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta sebagai tambahan pustaka dan referensi mahasiswa.
4. Bagi pembaca yaitu sebagai tambahan ilmu pengetahuan

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami proses dan alur pemikiran dalam penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penulisan diawali dengan pendahuluan yang menguraikan argumentasi seputar signikasi studi ini. Selain itu, pendahuluan diisi dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PERTANYAAN PENELITIAN

Landasan teori yang terdiri dari pengertian strategi sumber daya manusia strategi penyiapan sumber daya manusia, analisis kebutuhan sumber daya manusia, tahap-tahap pengembangan sumber daya manusia, penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tujuan pelatihan dan pengembangan, kendala-kendala pengembangan sumber daya manusia dan sejarah perbankan syariah

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian, yang terdiri tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, dan teknik penulisan

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan dari kesimpulan tentang gambaran umum perusahaan, serta hasil dari pengumpulan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Meliputi dari kesimpulan dari hasil penelitian serta rekomendasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PERTANYAAN PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Program

a. Pengertian Program

Menurut Charles O. Jones yang dikutip oleh Agnes Uthami, pengertian program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan, beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai program atau tidak yaitu:⁷

- 1) Program cenderung membutuhkan staf, misalnya untuk melaksanakan atau sebagai pelaku program.
- 2) Program biasanya memiliki anggaran tersendiri, program kadang biasanya juga diidentifikasi melalui anggaran.
- 3) Program memiliki identitas sendiri, yang bila berjalan secara efektif dapat diakui oleh publik

Program terbaik didunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan

⁷ Agnes Uthami, *Implementasi Program Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Pengelolaan Sarana Air Bersih Berbasis Masyarakat*, (Bandar Lampung: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik – Universitas Lampung, 2016), h.10-11

mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa program adalah suatu cara yang disahkan untuk mencapai suatu tujuan yang memiliki karakteristik yaitu membutuhkan staf, memiliki anggaran sendiri serta memiliki identitas.

Untuk perusahaan atau organisasi apa pun, program pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam berorganisasinya. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasi visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sebaliknya, bagi karyawan, sebuah program pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berarti *“suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.”*⁸

Dengan demikian, usaha peningkatan kualitas sumberdaya manusia harus mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan individu karyawan untuk berkembang.

Para karyawan yakin bahwa program itu membawa serta perusahaan terlepas dari lokasi global, program itu berfokus untuk mengidentifikasi berbagai bakat yang unik dan kontribusi dari setiap

⁸ Dr. H. Ahmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h,228-229

setiap karyawan. Program itu juga membantu para karyawan dalam memahami cara pandang orang lain didalam tim kerja. Hasil-hasil positif dari program itu diukur. Dua tahun setelah program dilaksanakan, survei kelompok manajemen senior menunjukkan bahwa 39 bidang pengembangan, 36 bidang menunjukkan perbaikan. Program itu juga telah memberikan kontribusi terhadap tenaga kerja yang sangat stabil dengan tingkat perputaran yang rendah pada seluruh lokasi. Hal ini telah membantu General Semiconductor bangga terhadap para karyawan yang paling berpengetahuan luas dan terlatih dengan baik di dalam industrinya.

b. Program Implementasi Dari Visi, Misi dan Tujuan

Pimpinan organisasi yang waspada selalu melihat jauh ke depan dan sadar bahwa lingkungan sedang (bukan akan) berubah. Mereka harus mempunyai visi tentang gambaran masa depan dan yang akan terjadi dan dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang dipimpinnya. Visi akan menunjukkan arah kemana organisasi dan mereka yang akan menjadi anggotanya (rakyatnya) harus menuju ! Mereka juga harus menetapkan misi yaitu yang harus dilakukan untuk merealisasi visi tersebut. Akhirnya , mereka juga harus membuat strategi yaitu menciptakan tujuan dan sasaran jangka panjang dan

menengah yang harus di capai, serta hal-hal yang harus dilakukan untuk mencapainya.⁹

1) Visi

Visi adalah “*sebuah gambaran tentang masa depan dimana sebuah organisasi akan berada. Visi juga menjelaskan yang akan terjadi atau dicapai oleh sebuah organisasi pada masa depan itu dan harus menjelaskan mengapa akan menjadi seperti itu*”.

Sebagai contoh, visi yang ditetapkan oleh para pemimpin negara Malaysia disebut “Vision 2020”. Visi itu menetapkan antara lain gambaran mereka tentang lingkungan pada 2020 dan cita-cita mereka dalam berbagai sektor. Salah satunya adalah ambisi mereka memiliki *super highway* dalam bidang teknologi informasi. Mereka sadar betul bahwa bila tidak menuju arah itu, negara mereka hanya akan menjadi pasar bagi produsen perangkat keras dan lunak teknologi informasi dari negara yang lebih maju. Para pemimpin organisasi yang seperti ini disebut “pemimpin visioner” atau pemimpin transformasional” Mereka yang lalai akan terpuruk seperti dialami oleh perusahaan besar di Indonesia sekarang ini atau akan berantakan (karena kebablasan dilanda reformasi)

2) Misi

Setelah menetapkan Visi, organisasi harus merumuskan misi yang oleh para pakar dijelaskan sebagai “*yang menjabarkan*

⁹ Ibid. h.70-71

esensi dari niat organisasi dan menjelaskan kapan, dimana, dan bagaimana mereka akan merealisasi visi mereka. Misi yang ditetapkan dengan tegas akan berguna sebagai panduan dalam menyusun rencana kerja jangka panjang dan pendek. Banyak pakar dan praktisi manajemen sepakat bahwa sebenarnya ***misi juga menjawab dan menjelaskan untuk apa mereka ada di bumi ini!*** Ini sebenarnya adalah pernyataan fundamental yang harus diketahui oleh semua orang dalam organisasi terutama pimpinannya

Setelah visi, misi dan tujuan teridentifikasi maka organisasi perlu membuat perencanaan sekaligus mengembangkan program ini. Langkah berikut bisa dijadikan pedoman:¹⁰

- 1) Tujuan intruksional, metode, media, gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan, dan kegiatan. Untuk itu, perlu membuat sebuah kurikulum dan disajikan dalam bentuk *blueprint* untuk pengembangan program.
- 2) Pastikan semua bahan seperti naskah, buku, video, buku pedoman, dan buku peserta ditulis dengan jelas dan cocok dengan sasaran program.
- 3) Semua program hendaknya ditangani secara profesional, apakah direproduksi pada kertas, film atau video untuk menjamin kualitas dan efektivitas program.

¹⁰ Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), h.114

c. Teknik Penyusunan Program

Apakah program diberikan karyawan yang baru saja diterima pada semua level pekerjaan atau hanya yang menduduki jabatan tertentu. Apakah program diberikan dalam bentuk keterampilan teknis, analisis/konseptual, atautkah kemampuan hubungan manusiawi. Berbagai bentuk alternatif tujuan lainnya memang harus secara gamblang ditentukan untuk mengetahui kearah mana rekrutmen akan membentuk sumber daya manusianya dengan aplikasi program ini. Berikut langkah-langkahnya:¹¹

- 1) Mengidentifikasi keterampilan-ketarampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja produktivitas.
- 2) Memastikan bahwa program akan sesuai dan cocok dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka, serta motivasi peserta
- 3) Melakukan survei untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur

Isi dari perencanaan operasional pada dasarnya hampir sama dengan rencana stratejik, hanya saja perspektifnya tidak untuk sepuluh sampai lima belas tahun tetapi mencakup masa tiga sampai lima tahun saja. Rencana operasional kemudian dipecah-pecah menjadi rencana tahunan dan kemudia menjadi program-program peningkatan berkualitas sumber daya manusia untuk periode setahun. Dalam

¹¹ Raymond A. Noe. Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Salemba Empat, 2014), h.458-459

program tahunan, harus termasuk didalamnya target-target kerja yang harus dicapai selama masa itu. Program-program tersebut biasanya mencakup:¹²

- 1) Program penunjukan pihak ketiga (perusahaan lain) untuk melaksanakan ketiga *non-core* dalam kerangka *outsourcing*,
- 2) Program rekrutmen, seleksi dan penempatan untuk karyawan tetap,
- 3) Program pemetaan dan pembuatan profil kompetensi,
- 4) Program pemetaan dan asesmen potensi,
- 5) Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi
- 6) Program pemeliharaan dan retensi

d. Evaluasi Program

Dalam upaya mempersiapkan Sumber Daya Manusia evaluasi program pun perlu dilakukan untuk melihat keefektifan pelaksanaan sebuah program dalam sebuah organisasi sosial kemasyarakatan yang bersifat nirlaba (*nonprofit*) atau perusahaan bisnis yang mencari keuntungan finansial (*profit*). Pada organisasi nirlaba evaluasi program difungsikan untuk meningkatkan keunggulan kualitas (*merit*) dan pada bidang bisnis evaluasi program dimaksudkan untuk meningkatkan nilai finansial (*worth*). Sesuai dengan makna dasarnya evaluasi program adalah kegiatan pengumpulan informasi secara hati-hati

¹² Dr. H. Ahmad S. Ruky ,Op cit. h.76-77

tentang sebuah program atau bagian tertentu dalam program tersebut untuk pembuatan keputusan organisasi atau perusahaan.¹³

Evaluasi program adalah salah satu unsur kegiatan dalam manajemen yang harus ada dan tidak dapat ditinggalkan. Setiap program tentu mempunyai visi, misi dan tujuan. Dalam organisasi nirlaba pernyataan tujuan (*goal*) sering kali kita disebut sebagai program. Bentuk kegiatannya ditunjukkan untuk memberikan layanan kepada masyarakat umum. Program tersebut perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana program layanan tersebut bermanfaat bagi mereka. Dalam perusahaan bisnis, programnya berbentuk upaya tertentu untuk menciptakan produk baru, peningkatan distribusi, layanan pelanggan atau lainnya yang difungsikan untuk memaksimalkan keuntungan. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian program tersebut tidak ada cara lain kecuali melalui evaluasi program.

Kegiatan evaluasi bukan tidak ada manfaatnya. Prinsip 20-80 sering disebut oleh pengelola program tentang fungsi evaluasi. Prinsip tersebut bermakna 20% upaya untuk kegiatan evaluasi akan memberikan 80% hasil evaluasi.

Manfaat evaluasi program berdasarkan atas kesimpulan atau temuan yang dihasilkan meliputi tiga hal; yakni, pengembangan program, keberlanjutan/diseminasi, dan akuntabilitas.¹⁴

¹³ Dr. Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015). h.58

¹⁴ Ibid. h.59

- 1) Pengembangan program - hasil evaluasi formatif, misalnya, digunakan untuk pengambilan keputusan bagaimana program tersebut dapat dikembangkan untuk fase berikutnya. Informasi yang diperlukan meliputi pelaksanaan program, keefektifan, ketercapaian, hambatan, dan seterusnya.
- 2) Keberlanjutan/diseminasi – hasil evaluasi secara menyeluruh dapat digunakan untuk membuat keputusan apakah program tersebut perlu dilanjutkan atau dihentikan. Bila hasilnya positif apakah tipologi program tersebut perlu dilaksanakan ditempat lain. Informasi yang diperlukan meliputi efek dan outcome, portofolio program, biaya, dan seterusnya.
- 3) Akuntabilitas – hasil evaluasi dapat digunakan oleh penyandang dana apakah program tersebut perlu dibiayai lanjut atau tidak, dananya perlu disesuaikan atau tidak, perlu adanya intervensi atau tidak, dan seterusnya. Informasi yang diperlukan meliputi sejauh mana dana evaluasi telah digunakan dan telah sepadan dengan hasilnya

Program-program yang dikembangkan pada tahapan proses pilihan strategis telah dipraktikan pada tahap pelaksanaan program. Suatu aspek penting dari pelaksanaan program adalah memastikan beberapa individu bertanggung jawab untuk mencapai berbagai sasaran yang dinyatakan serta memiliki kewenangan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut. Hal ini juga penting untuk

memiliki laporan-laporan kemajuan secara teratur tentang pelaksanaan agar dapat memastikan bahwa seluruh program dapat dialokasikan beberapa kali dan tingkat pengembalian awal dari program-program tersebut sesuai proyeksinya

Jenis-jenis program tindakan tegas sering diperdebatkan karena program tersebut dilihat tidak adil oleh banyak kaum minoritas. Memang berapa kaum minoritas bahkan merasa bahwa jenis-jenis program tersebut tidak adil yang mencela para pelamar minoritas yang paling berkualifikasi tinggi karena berbagai persepsi bahwa merekrut berdasarkan sesuatu selain berbagai keterampilan dan kemampuannya. Namun, jika bukti yang diberikan dari peninjauan ulang pemanfaatan tenaga kerja menjelaskan bahwa kelompok minoritas tertentu memiliki sejarah yang kurang terwakili karena terjadi diskriminasi dimasa lalu, dan meningkatkan tingkat keterwakilan akan menguntungkan keragaman dan daya saing tenaga kerja, maka jenis-jenis program tersebut lebih mudah dibenarkan kepada semua yang terlibat.¹⁵

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

f. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia atau PSDM diterjemahkan dari bahasa Inggris *Human Resources Development* atau HRD. Istilah ini di bangun dari dua konsep, yaitu pengembangan dan sumber daya manusia

¹⁵ Raymond A. Noe. Dkk , Op cit, h.265

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya

Menurut pendapat Andrew F. Sikula sebagaimana yang dikutip oleh Suwanto bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah salah satu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu program yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Sebagaimana yang dikutip oleh Diva Terry Anona,¹⁶ Menurut Sunyoto menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, manajemen performansi, dan pengembangan pekerja dan organisasi. Menurut Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis

¹⁶ Diva Terry Anona, *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)*, (malang: Fakultas Ilmu Administrasi - Universitas Brawijaya Malang, 2015), h.11

pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Wijayanto manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan proses sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Secara umum, pengembangan adalah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan lain yang lebih baik. Nadler dan wiggs sebagaimana yang dikutip oleh Dr. Prasetya Irawan, Msc mengatakan “aktifitas pengembangan tidak berkaitan dengan pekerjaan, tetapi berorientasi pada pertumbuhan, baik personel mau pun organisasi” (*Development activities are not job related, but are oriented both to personel and organizational growth*).¹⁷

Sementara itu, apa yang dimaksud dengan “Sumber Daya Manusia”

g. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

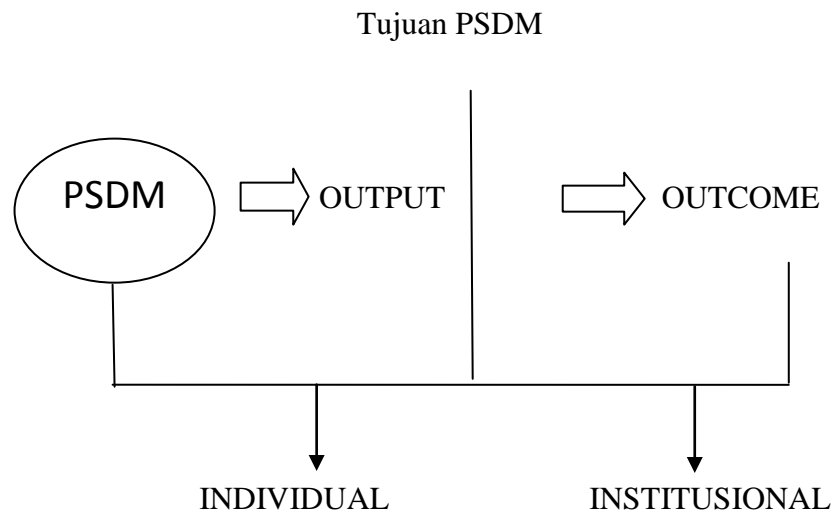
Tujuan pengembangan SDM berkaitan erat dengan tujuan organisasi, maka program-program yang dirancang harus selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi organisasi, termasuk kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam hal pekerjaan serta yang lebih penting berkaitan erat dengan rencana strategis organisasi sehingga sumber-sumber daya organisasi yang ada

¹⁷ Dr. Prasetya Irawan, Msc, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIA-LAN Press, 2003) h.2

dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan sebagaimana yang dikutip oleh Diva Terry Anona.

Tujuan PSDM mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seseorang pegawai sebagai akibat dari dilaksanakannya PSDM. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi, sebagai hasil dari program-program PSDM.

Untuk lebih mendapat gambaran tentang tujuan PSDM ini coba perhatikan gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Tujuan PSDM

Tujuan pengembangan adalah untuk memelihara keunggulan perusahaan sendiri menghadapi persaingan yang semakin keras kepada

para karyawan yang efektif pada pekerjaan-pekerjaannya. Ketika para karyawan tidak melakukan yang seharusnya, manajemen kinerja berusaha meningkatkan kinerjanya, umpan balik yang diberikan selama proses evaluasi kinerja sering kali menjadi titik-titik kelemahan dari para karyawan. Idealnya, bagaimanapun juga, sistem manajemen kinerja tidak hanya mengidentifikasi kekurangan aspek-aspek kinerja karyawan, tetapi juga menyebabkan kekurangan tersebut, misalnya kekurangan keterampilan, masalah motivasi, atau beberapa rintangan menahan karyawan kembali.

Tidak ada satu sistem yang tepat sesuai bagi seluruh perusahaan. Namun, untuk membuat sistem manajemen kinerja terbaik yang dapat memenuhi sasaran-sasaran strategis, administrasi, dan pengembangan, ada beberapa hal yang harus terjadi. Saran-saran untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja yang efektif yang dapat memenuhi tujuan-tujuan strategis, administrasi dan pengembangan.

- 1) Mencerminkan budaya perusahaan dan nilai-nilainya.
- 2) Memiliki dukungan dari pejabat eksekutif yang setara dengan direktur utama dan manajemen senior.
- 3) Berfokus pada ukuran-ukuran kinerja perusahaan yang tepat. Hal yang sangat penting atau sedikit penting yang berhubungan dengan dengan strategi, misi dan sasaran-sasaran

- 4) Mengaitkan uraian jabatan dengan sistem manajemen kinerja. Para karyawan harus melihat hubungan langsung antara berbagai kompetensi pekerjaan, uraian jabatan, serta sasaran dan tujuan yang ditetapkan pada rencana kinerja. Menetapkan berbagai tanggung jawab.
- 5) Membedakan kinerja secara adil dan efektif.
- 6) Melatih para manajer dalam manajemen kerja.
- 7) Mengaitkan kompetensi dengan sistem manajemen kinerja, peningkatan prestasi kerja, insentif-insentif tahunan, insentif-insentif jangka panjang, insentif-insentif yang dapat dipilih.
- 8) Mengomunikasikan sistem total imbal jasa.
- 9) Mensyaratkan para manajer untuk aktif mencari, menawarkan, dan mendapatkan umpan balik kinerja secara teratur. Terlibat dalam menyelesaikan siklus kerja: perencanaan, permalangan, peninjauan, kemajuan, dan evaluasi akhir tahun.
- 10) Menetapkan harapan-harapan yang jelas terhadap pengembangan karyawan.
- 11) Menelusuri efektivitas sistem manajemen kinerja.
- 12) Menyesuaikan sistem yang diperlukan

h. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

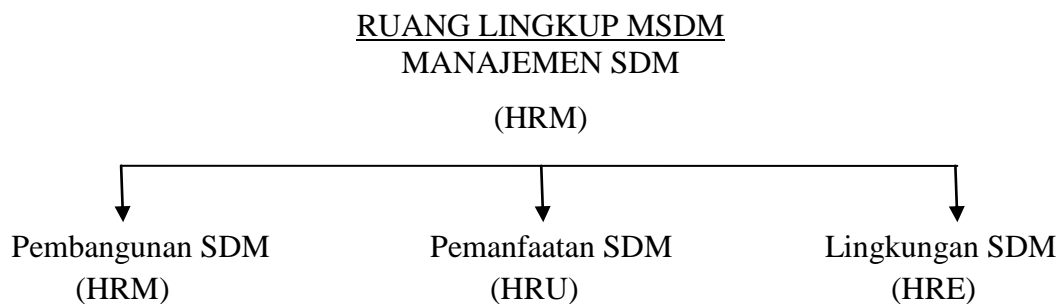
Dalam uraian terdahulu telah dikemukakan batasan pengembangan sumber daya manusia, baik secara makro, maupun

secara mikro. Pengembangan sumber daya yang dimaksud secara mikro yaitu di dalam lingkup organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu sesuai dengan batasan yang telah disebutkan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi/institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan yaitu:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - a) Konsep pengembangan sumber daya manusia
 - b) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Pendidikan dan pelatihan
 - a) Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan
 - b) Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan
 - c) Evaluasi pendidikan dan pelatihan
 - d) Institusi pengembangan sumber daya manusia
- 3) Manajemen sumber daya manusia
 - a) Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia
 - b) Penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia
 - c) Penilaian prestasi kerja
 - d) Sistem pemberian kompensasi

Dalam cakupan yang lebih luas atau makro, PSDM adalah subsistem dari suatu sistem besar yang disebut Manajemen SDM (*Human Resource Management, HRM*). Dua subsistem lain yang

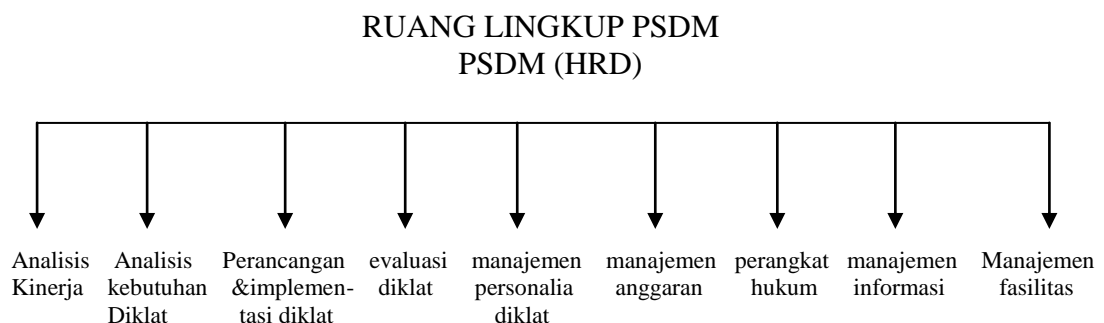
sejajar dengan PSDM adalah pemanfaatan SDM (*Human Resource Utilization, HRU*). Dan lingkungan SDM (*Human Resource Environment, HRE*). Dalam bentuk diagram, sistem dan sub-sub sistem ini adalah seperti berikut (Disederhanakan dari nadler. 1980 yang dikutip oleh Dr Prasetya Irawan, Msc)



Tabel 2.1 Ruang Lingkup SMDM

Ruang lingkup PSDM meliputi semua aspek dan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM, baik yang berhubungan dengan kegiatan kediklatan maupun non kediklatan.

Dalam bentuk skema, berikut inilah ruang lingkup PSDM :



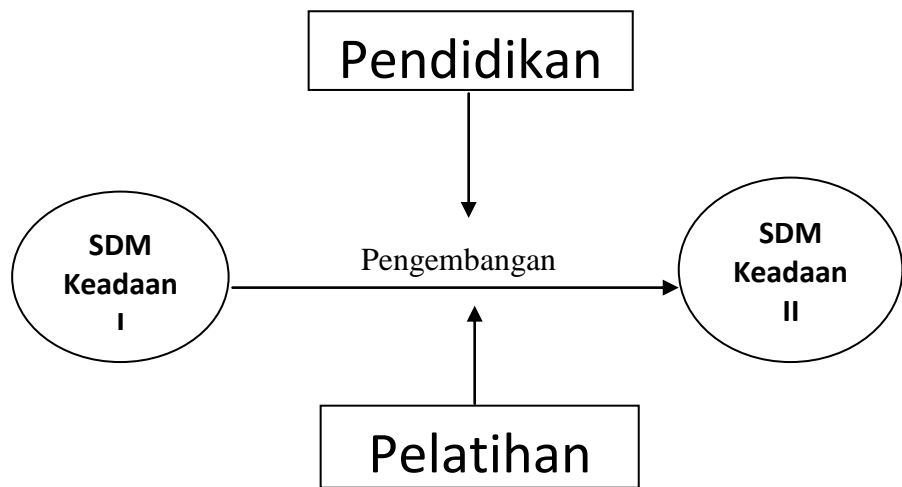
Tabel 2.2 Ruang Lingkup PSDM

i. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan (*Development*) SDM berhubungan erta dengan konsep pendidikan (*Education*) dan pelatihan (*Training*).

Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan perhatikan diagram berikut ini:

Hubungan Pengembangan dan Pendidikan/Pelatihan



Gambar 2.2 Hubungan Pengembangan dan Pendidikan/pelatihan

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengembangan SDM terjadi apabila terjadi perubahan kualitas SDM (dari keadaan I ke keadaan II yang lebih baik). Pengembangan sadar dan sistematis. Cara-cara ini adalah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan perbedaan utama antara pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

Pendidikan	Pelatihan
<ul style="list-style-type: none"> Tujuan untuk memberi pengetahuan dan keterampilan umum kepada siswa 	<ul style="list-style-type: none"> Tujuannya untuk memberi pengetahuan dan keterampilan khusus dan spesifik untuk mengerjakan

<ul style="list-style-type: none"> • Durasi pembelajaran relatif panjang • Lebih berorientasi kepada teori • <i>Output</i> dimanfaatkan di masa depan 	<p>tugas atau pekerjaan tertentu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durasi pembelajaran relatif singkat • Lebih berorientasi kepada praktek • <i>Output</i> dimanfaatkan sesegera mungkin
--	--

Tabel 2.3 Perbedaan Pendidikan Dengan Pelatihan

Apabila tahap identifikasi kebutuhan telah selesai dilakukan dan kita yakin bahwa pelatihan tertentu memang benar-benar dibutuhkan, para penanggung jawab pelatih/pengembangan sumber daya manusia dapat mulai mengembangkan program pelatihan yang dimaksud. Tujuan dari fase “pengembangan” adalah merancang “lingkungan” pelatih spesifik yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Dalam tahap ini, para profesional yang menangani program pelatihan dan pengembangan harus *review* semua isu-isu relevan disekitar pelatihan termasuk didalamnya karakteristik dari peserta pelatihan kelompok “dewasa” (*adult learners*). Selanjutnya juga harus dikaji prinsip-prinsip pembelajaran yang akan diterapkan dan potensi para calon “siswa” (peserta) pelatihan. Para profesional tersebut kemudian harus membuat bahan pelatihan yang diperlukan dan menetapkan metode pelatihan yang dianggap tepat untuk digunakan

Yang dilakukan dalam fase ini, menurut Bernardine dan Russel (1993) yang dikutip oleh Dr. H. Achmad S. Ruky, mencakup sejumlah kegiatan yang akan diuraikan satu persatu secara ringkas:¹⁸

- 1) Merancang lingkungan yang kondusif untuk belajar dan yang dapat mencapai target yang diinginkan
- 2) Menyiapkan materi/bahan dan peralatan yang akan digunakan selama pelatihan.
- 3) Menentukan berbagai metode dan teknik pelatihan yang tepat untuk tiap jenis pelatihan

Pengembangan mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian, dan kemampuan yang membantu para karyawan mempersiapkan dirinya dimasa depan. Contoh : Wshington Grup menjelaskan bahwa meskipun pengembangan dapat terjadi melalui keterlibatan pada program-program yang direncanakan, hal itu sering diakibatkan karena pengalaman kerja. Dikarenakan berorientasi masa depan, hal ini melibatkan pembelajaran yang belum tentu terkait dengan pekerjaan karyawan saat ini.

	Pelatihan	pengembangan
Fokus	Saat ini	Masa mendatang
Pengguna pengalaman kerja	Rendah	Tinggi

¹⁸ Dr. H. Ahmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h,241-242

Sasaran	Persiapan untuk pekerjaan saat ini	Persiapan untuk berubah
Keterlibatan	Dibutuhkan	Sukarela

Tabel 2.4 perbandingan antara pelatihan dengan pengembangan

j. Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui beberapa pentingnya memberikan perhatian besar pada proses akuisi atau rekrutmen, seleksi, dan penempatan, adalah wajar bila manajemen sumber daya manusia merasa ditantang untuk berbuat sebaik-baiknya dan mencapai prestasi tinggi dalam kegiatan ini. Tetapi, kemudian beberapa masalah atau lebih tepat hambatan akan ditemukan dalam pelaksanaan kegiatan ini. Hambatan-hambatan yang dapat ditemukan antara lain adalah dibawah ini :¹⁹

- 1) Ketimpangan antara pasokan dan permintaan. Sebagai konsekuensi dari ketimpangan dalam perkembangan perekonomian dan kualitas sumber daya manusia Indonesia, pasokan tenaga pelaksana untuk pekerjaan-pekerjaan yang termasuk kelompok “tidak terampil” sangat melimpah ruah.
- 2) Kesenjangan antara kualitas yang diinginkan dan yang tersedia. Masalah kualitas sumber daya manusia. Para investor yang akan mendirikan perusahaan baru atau melakukan ekspansi seharusnya memasukan program pelatihan untuk karyawan baru yang mereka

¹⁹ Dr. H. Ahmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h,132-134

rekrut. Adalah hal yang mustahil untuk megarapkan merekrut orang-orang yang sudah jadi terutama untuk level tenaga terampil

- 3) Kelemahan dalam kompetensi pelaksana akuisisi. Sebuah kenyataan bahwa masih banyak pegawai yang bertugas melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan belum mempunyai kompetensi yang cukup tinggi dalam bidangnya. Hal yang sama juga berlaku bagi manajer atau direktur sumber daya manusia dan para manajer lini. Para pejabat ini beranggapan bahwa kompetensi dalam melaksanakan RSP adalah hak dan monopoli dari staf yang bertugas dalam bidang ini yang biasanya berlatar belakang psikologi. Sebaliknya para psikolog sendiri seringkali terlalu mengandalkan pada hasil dari tes-tes psikologi pada waktu menyelesaikan calon karyawan.
- 4) Faktor budaya. Hambatan budaya dalam proses rekrutmen pada seleksi adalah ikatan primordial yang masih sangat kuat pada hampir semua suku bangsa Indonesia, yang menyuburkan nepotisme dan jenis-jenis hambatan lain dalam proses akuisisi. Kita sering melihat bahwa dalam satu organisasi atau satu bagian dari perusahaan akan berkumpul orang dari suku tertentu, atau universitas tertentu. Faktor ini menghambat perkembangannya profesionalisme dalam manajemen dan kepemimpinan.
- 5) Faktor politik. Semua orang yang berkecimpung di dunia usaha mengetahui bahwa mengingat beratnya masalah ketenagakerjaan

yang disebabkan oleh tekanan jumlah tenaga yang membutuhkan pekerjaan, maka pemerintah harus benar-benar melindungi pekerja. Oleh karena itu tidak keliru bila pelaku bisnis dan manajemen mengatakan bahwa pemerintah Indonesi sangat *over protective*. Contoh yang paling sering dikemukakan orang adalah masa percobaan karyawan baru yang harus dibatasi sampai tiga bulan dan sulitnya memberhentikan karyawan. Dampak berat dari sikap pemerintah yang sangat protektif ini adalah sulitnya perusahaan menyingkirkan karyawan yang berprestasi rendah dan/atau tidak memiliki potensi untuk dikembangkan

B. Kerangka Berpikir

Suatu proses belajar dan pelatihan secara sistematis dalam pekerjaan merupakan salah satu acuan kerja yang disepakati bersama untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam mempengaruhi dan menggerakkan kerja karyawan suatu organisasi misalnya lembaga perbankan syariah, guna tercapainya visi, misi dan tujuan sedangkan pengembangan sumber daya manusia sebagai pelaku atau pelaksana program-program yang telah dibuat dengan baik. Program-program pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada dalam perusahaan melalui pelatihan, pendidikan atau disebut diklat. Oleh karena itu membuat pelatihan dan pendidikan menuntut pemikiran secara matang dan profesional sesuai dengan program yang telah dibuat.

Program sebaiknya terfokus untuk mengidentifikasi sebagai bakat yang unik dan dapat membantu mengembangkan karyawan dalam memahami cara pandang orang lain di dalam tim. Dengan demikian, agar visi, misi dan tujuan Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan dapat tercapai, maka harus dibuat program secara bertanggung jawab baik dan benar. Program-program yang profesional sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa implementasi program pengembangan sumber daya manusia, khususnya di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan dapat dilaksanakan dengan baik.

C. Hasil Penelitian Yang Relevan

Pembahasan tentang sumber daya manusia sebelumnya telah dibahas pada beberapa penelitian, yaitu :

	Penulis skripsi	Asep Ramdan Hidayat	Aldila Christine Nepa	Habibah Destasya Ammara
1.	Judul	Pengaruh model pengembangan SDM melalui E-learning terhadap peningkatan kompetensi karyawan di bank bjb syariah kcp ciputat	Meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja karyawan di bank bjb syariah kcp ciputat	Program pengembangan sumber daya manusia di bank bjb syariah kcp ciputat, tangerang selatan
2.	Metodologi penelitian	Kuantitatif dengan analisis metode deskriptif	Kualitatif dengan analisis metode deskriptif	Kualitatif dengan analisis metode deskriptif

3.	Hasil penelitian	Pengembangan e-learning dan peningkatan kompetensi karyawan dan tingkat pengaruhnya adalah sebesar 33,1%	Upaya meningkatkan kualitas dan kinerja SDM dilihat dari kriteria rekrutmen, proses penilaian kerja, bentuk motivasi, feedback dan lingkungan kerja	Program dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah sosialisasi, diklat dan <i>e-learning</i>
----	------------------	--	---	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui program pengembangan sumber daya manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan ?

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank BJB Syariah KCP Ciputat Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.34 Cempaka Putih, Tangerang Selatan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan sejak tanggal 14 Februari 2018 – 14 Agustus 2018

C. Metode Penelitian

Menurut Strauss dan Corbin (1997) yang dikutip oleh W. Wiratna Sujarweni, yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku,

fungionalisasi organisasi, aktivitas sosial dan lain-lain.²⁰ Data yang dihasilkan berupa data kualitatif, yang dikembangkan dengan metode deskriptif. Deskriptif menurut pengertian adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat

Dalam konteks penelitian, metodologi penelitian “totalitas cara” untuk meneliti dan menemukan kebenaran. Disebut totalitas cara, sebab metodologi tidak hanya mengacu pada penelitian, tetapi juga pragmdigma, polapikir, metode pengumpulan dan analisis data, sampai dengan penafsiran temuan itu sendiri.

Metode Deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang akan diselidiki²¹. Metode ini digunakan untuk melakukan riset kecenderungan yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat kondisi yang akan datang dengan melakukan proyeksi atau ramalan. Metode ini tidak membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variable lain.

Metode kualitatif deskriptif tidak hanya mengemukakan berbagai tindakan yang tampak oleh kasat mata saja, sebagaimana dikatakan Bailey (1982) yang dikutip oleh Prof. Dr. Mukhtar, M.Pd, kualitatif deskriptif selain mendiskusikan berbagai kasus yang sifatnya umum tentang berbagai fenomena sosial yang ditemukan, juga harus mendeskripsikan hal-hal yang

²⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2014) h.19

²¹ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2006). h.10

bersifat spesifik yang dicermati dari sudut *kemengapaan* dan *kebagaimanaan*, terhadap sesuatu realitis yang terjadi baik perilaku yang ditemukan dipermukaan lapisan sosial, juga yang yang tersembunyi dibalik sebuah perilaku yang ditunjukkan.²²

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif analisis menurut Hillway (1956) yang dikutip oleh Prof. Dr. Mukhtar, M.Pd menggolongkan penelitian kualitatif deskriptif ini pada tiga kategori yaitu: pengumpulan fakta (*fact finding*), penafsiran kritik (*critical interpretation*), dan penelitian yang lengkap (*complete research*). Oleh Surya Sumantri yang dikutip oleh Prof. Dr. Mukhtar, M.Pd kategori penafsiran ini dianggap sebagai bagian dari terminologi generik yakni pengkajian teoritis yang selain bersifat kritis (*critical*) juga bersifat deskriptif. Selanjutnya dikatakan pengkajian gagasan dalam bentuk pengkajian teoritis ini dapat dibedakan dalam tiga kategori yakni pengkajian teoritis deskriptif, pengkajian teoritis secara analisis kritis (*critical analysis*) dan pengkajian teoritis yang mengarah pada pengembangan model (*model building*). Penerapan model ini kealam empiris dalam memecahkan permasalahan tertntu disebut *action research*.

D. Data dan Sumber Data

Data pada penelitian ini terdiri dari 2 bagian:

1. Data primer

²² Prof. Dr. Mukhtar, M.Pd, *Metode Prktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta: Referensi, 2013) h.13

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi dibahas lebih jauh dalam metode pengumpulan data dalam data primer ini.²³ Data primer yang digunakan peneliti ini di ambil dari data yang didapatkan penelitian dari hasil wawancara langsung kepada Manajer Utama Bapak Anom Sriyosoharto dan Bapak Fajri selaku Manajer Utama sementara di Bank BJB Syariah KCP Ciputat. Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu maupun lembaga melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir. Data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi²⁴. Maka dari itu peneliti mengambil data ini berbentuk dokumen, dalam hal ini yaitu wawancara mengenai implementasi program pengembangan karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciputat

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

²³ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2014) h.73-74

²⁴ Ibid h.74

1. Observasi

Metode observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan ketika peneliti datang langsung ke Bank BJB Syariah KCP Ciputat

2. Wawancara

Salah satu metode merepukan data adalah wawancara responden untuk memperoleh infomasi mengenai isu-isu yang diteliti. Wawancara bisa terstruktur atau tidak terstruktur, dan dilakukan secara tatap muka, melalui telepon, atau online. Dalam penelitian ini peneliti wawancarai Manajer Bank BJB Syariah KCP Ciputat

Pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk wawancara *structured*. Dalam hal ini menulis menanyakan sejumlah pertanyaan terstruktur dan disusun secara terperinci. Teknik atau cara ini penulis lakukan Email bagian utama dan Manajer Bank BJB Syariah KCP Ciputat

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Penulis mengumpulkan, membaca dan mempelajari berbagai bentuk data tertulis yang ada dilapangan serta data-data lain yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam penelitian ini

F. Teknik Analisi Data

Setelah data yang diperoleh terkumpul melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, serta informasi dan keterangan yang ditemukan dalam penelitian ini akan menjadi data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu teknik analisis data dimana penulis memaparkan semua data yang diperoleh dari hasil teman secara sistematis, lalu mengklarifikasikan untuk kemudian menganalisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan ilmiah. sehingga dapat diperoleh arti dan kesimpulan. Aktivitas yang dilakukan melalui pendekatan ini yaitu:²⁵

1. Pengumpulan Data

Merupakan proses yang berlangsung sepanjang penelitian, dengan menggunakan seperangkat instrumen yang telah disiapkan, guna memperoleh informasi data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah penelitian sendiri dalam proses pengumpulan data ini, peneliti dapat melakukan analisis secara langsung, sesuai dengan informasi data yang diperoleh dilapangan.

2. Reduksi Data (*reduction data*)

Reduksi data berarti memilah hal-hal yang pokok, memberikan fokus pada hal-hal penting, dengan mencari pola beserta tema dari apa yang peneliti dapatkan dilapangan. Karena jumlah data yang didapat peneliti cukup banyak, reduksi data akan membantu untuk lebih

²⁵ Prof. Dr. Mukhtar, M.Pd, *Metode Prktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta: Referensi, 2013) h.135-136

merincinya. Reduksi data akan memudahkan peneliti untuk melanjutkan ketahap selanjutnya dengan gambaran yang lebih jelas.

3. Penyajian Data (*data display*)

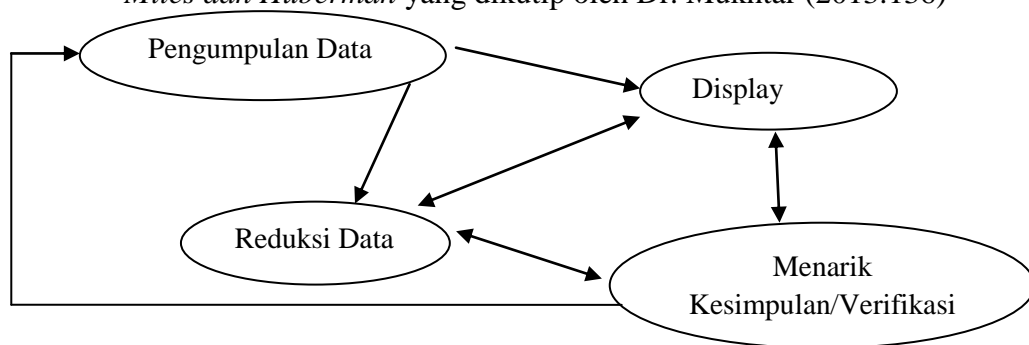
Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, bagan, grafik, matrik, maupun teks naratif. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang dimiliki peneliti berguna untuk memudahkan peneliti memahami suatu gambaran dan memberikan kemungkinan untuk melakukan penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk tabel, foto dan uraian dengan teks naratif yang dapat menjelaskan tentang program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat

4. Tahap Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah terakhir dalam penelitian ini menarik kesimpulan dari analisis data, kesimpulan menjurus pada jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan aspek, faktor, dimensi, sentral fenomena penelitian dengan berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, secara esensial berisi uraian tentang subkategori dan pengodean yang sudah terselesaikan disertai dengan kuotaverbatin wawancara, sub tersebut di urutkan satu persatu secara umum disertai dengan uraian sub kategori tema dan pengodean

berupa kuotaverbatin wawancara yang kemudian disimpulkan secara spesifik.

Gambar 3.1 Analisis data Model Interaktif
Miles dan Huberman yang dikutip oleh Dr. Mukhtar (2013:136)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan

Nama	: Bank BJB Syariah KCP Ciputat
Alamat	: Jl. Ir. H. Juanda No.177 Ciputat Kota Tangerang Selatan
Telpon	: 021-74978999
Fax	: 021-7497898
Alamat Web	: http://www.bjbsyariah.co.id
Tanggal Berdiri	: 01 Mei 2013
Jumlah Nasabah	: 6.032 nasabah
Jumlah Karyawan	: 10 orang

Pendirian bank BJB syariah diawali dengan pembentukan Divisi/Unit Usaha Syariah oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. pada tanggal 20 Mei 2000, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang mulai tumbuh keinginannya untuk menggunakan jasa perbankan syariah pada saat itu.

Setelah 10 (sepuluh) tahun operasional Divisi/Unit Usaha syariah, manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. berpandangan bahwa untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah serta mendukung program Bank Indonesia yang menghendaki peningkatan

share perbankan syariah, maka dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. diputuskan untuk menjadikan Divisi/Unit Usaha Syariah menjadi Bank Umum Syariah.

Sebagai tindak lanjut keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. maka pada tanggal 15 Januari 2010 didirikan bank BJB syariah berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 26 Januari 2010.

Pada saat pendirian bank BJB syariah memiliki modal disetor sebesar Rp.500.000.000.000 (lima ratus milyar rupiah), kepemilikan saham bank bjb syariah dimiliki oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. dan PT Global Banten Development, dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp.495.000.000.000 (empat ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp.5.000.000.000 (lima milyar rupiah).

Pada tanggal 6 Mei 2010 bank bjb syariah memulai usahanya, setelah diperoleh Surat Ijin Usaha dari Bank Indonesia Nomor 12/629/DPbS tertanggal 30 April 2010, dengan terlebih dahulu dilaksanakan cut off dari Divisi/Unit Usaha Syariah PT Bank

Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. yang menjadi cikal bakal bank BJB syariah.

Kemudian, pada tanggal 21 juni 2011, berdasarkan akta No 10 tentang penambahan modal disetor yang dibuat oleh Notaris Popy Kuntari Sutresna dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH.01.10-23713 Tahun 2011 tanggal 25 Juli 2011, PT Banten Global Development menambahkan modal disetor sebesar Rp. 7.000.000.000 (tujuh milyar rupiah), sehingga saham total seluruhnya menjadi Rp. 507.000.000.000 (lima ratus tujuh milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp.495.000.000.000 (empat ratus Sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp.12.000.000.000 (dua belas milyar rupiah).

Pada tanggal 31 Juli 2012, berdasarkan akta nomor 27 perihal Pelaksanaan Putusan RUPS Lainnya Tahun 2012, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan PT Banten Global Development menambahkan modal disetor sehingga total modal PT Bank Jabar Banten Syariah menjadi sebesar Rp 609.000.000.000,- (enam ratus sembilan milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk sebesar Rp 595.000.000.000,- (lima ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp 14.000.000.000,- (empat belas milyar rupiah.)

Akta Pendirian PT. Bank Jabar Banten Syariah terakhir diubah dengan Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Lainnya nomor 03 tanggal 19 Februari 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Maryanti Tirtowijoyo, S.H., M.kn, dan disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH-04317.AH.01.10-10438

Hingga saat ini bank BJB syariah berkedudukan dan berkantor pusat di Kota Bandung, Jalan Braga No 135, dan telah memiliki 8 (delapan) kantor cabang, 44 (empat puluh empat) kantor cabang pembantu, 54 (empat puluh enam) jaringan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) yang tersebar di daerah Propinsi Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta dan 49.630 jaringan ATM Bersama. Pada tahun 2013 diharapkan bank BJB semakin memperluas jangkauan pelayanannya yang tersebar di daerah Propinsi Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta.²⁶

2. Visi, Misi dan Tujuan Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan

a. Visi

Bank Syariah regional yang sehat, terkemuka dan berdaya saing global

b. Misi

1) Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah melalui peningkatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

²⁶ <http://www.bjbsyariah.co.id/tentang-bjb-syariah/sekilas-bjb-syariah/>

2) Memberikan layanan perbankan syariah secara amanah dan profesional

3) Memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*

c. Tujuan

Dewan Komisaris dan Direksi menilai bahwa visi dan misi Bank masih relevan dengan kondisi dan tujuan Bank. Pencapaian visi dan misi Perseroan telah sesuai dengan arah dan tahapan yang telah ditetapkan oleh Bank

3. Stuktur Organisasi Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan²⁷

Pimpinan KCP : Anom Sriyosoharto

Teller : 1. Annisa
2. Peni

Customer Service : Larassanti

Analisis Emas dan ADM : Rizal Abdian

Funding Officer : Rifa Farhah

Acount Officer : 1. Mirza Kusman
2. Ariyet Pradino

²⁷ Wawancara pada tanggal 23 Juli 2018

Deskriptif Tugas Jabatan

a. Pemimpin cabang adalah :

- 1) Bertugas memimpin kantor cabang ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank.
- 2) Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan.
- 3) Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan.
- 4) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- 5) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis di wilayah kerja kantor cabang.
- 6) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- 7) Mengelola Kas Daerah. h. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan.
- 8) Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.
- 9) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lain yang berlaku.
- 10) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

b. Teller

- 1) Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.

- 2) Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- 3) Pemeriksaan Kas dan membayarkan penarikan uang pelanggan setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun pelanggan memiliki dana yang cukup untuk penarikan.
- 4) Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.
- 5) Periksa cek untuk dukungan dan untuk memverifikasi informasi lain seperti tanggal, nama Bank, identifikasi orang yang menerima pembayaran dan legalitas dokumen.
- 6) Memasukkan transaksi nasabah ke dalam komputer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan komputer.
- 7) Membantu dan melayani pelanggan terkait transaksi keuangan
- 8) Mengidentifikasi kesalahan transaksi ketika debit dan kredit tidak seimbang.
- 9) Menyiapkan dan memverifikasi cek kasir.
- 10) Mengatur uang yang diterima dalam kotak kas dan dispenser koin menurut denominasi.
- 11) Memproses transaksi seperti deposito, kontribusi rencana tabungan pensiun, transaksi teller otomatis, dan deposit email.
- 12) Menerima hipotek, pinjaman, atau pembayaran tagihan utilitas publik, verifikasi tanggal pembayaran dan hutang.

- 13) Menyelesaikan masalah atau perbedaan mengenai rekening nasabah.
- 14) Menjelaskan, mempromosikan, atau menjual produk atau jasa seperti cek perjalanan, obligasi tabungan, wesel, dan cek kasir, menggunakan informasi terkomputerisasi tentang pelanggan untuk menyesuaikan rekomendasi.
- 15) Melakukan tugas-tugas administrasi seperti mengetik, pengarsipan, dan fotografi mikrofilm.
- 16) Memantau brankas bank untuk memastikan saldo kas yang benar.
- 17) Memesan pasokan uang tunai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- 18) Menerima dan menghitung persediaan harian kas, draft, dan cek perjalanan.
- 19) Memproses dan memelihara catatan kredit pelanggan.
- 20) Menghitung, memverifikasi.
- 21) Melaksanakan layanan khusus bagi pelanggan, seperti memesan kartu bank dan cek.
- 22) Mendapatkan dan memproses informasi yang diperlukan untuk penyediaan jasa, seperti pembukaan rekening baru, rencana tabungan, dan obligasi pembelian.
- 23) Menginformasikan pelanggan tentang peraturan mata uang asing, dan menghitung biaya transaksi untuk pertukaran mata uang.
- 24) Mempersiapkan jadwal kerja untuk staf.

c. Analisis Emas dan Administrasi

- 1) Melayani kebutuhan informasi produk Mitra Emas.
- 2) Menerima berkas pengajuan permohonan Mitra Emas.
- 3) Memeriksa barang jaminan berupa emas dari kadar emas, berat jenis, keaslian dan kualitas emas
- 4) Menginformasikan kepada nasabah perihal perubahan ketentuan produk mitra emas dan harga standar emas terbaru
- 5) Memproses realisasi pencarian dana mitra emas kerekening nasabah
- 6) Melakukan konfrimasi mitra emas jatuh tempo kepada staff administrasi PBA
- 7) Melakukan penagihan bersama-sama dengan bagian pemasaran
- 8) Melaksanakan pelelangan atau penjualan barang jaminan milik nasabah bermasalah
- 9) Mencetak jurnal harian/transaksi harian
- 10) Mengelola agunan berupa emas bersama manajer operasional untuk disimpan di Khasanah
- 11) Memeriksa jumlah fisik agunan emas berdasarkan data nominatif setiap akhir bulan bersama *control internal* cabang
- 12) Melakukan pendebitan ujroh mitra emas pada saat tanggal jatuh tempo
- 13) Memproses pelunasan mitra emas
- 14) Mempraktekan *service quality* sesuai standar yang ditetapkan

d. Costumer Service

- 1) Memberikan penjelasan nasabah/calon nasabah atau investor mengenai produk-produk maupun syarat-syaratnya maupun tata cara prosedurnya.
- 2) Melayani pembukaan rekening giro dan tabungan sesuai dengan permohonan investor.
- 3) Melayani percetakan cek atau bilyet giro.
- 4) Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran, baik rekening giro maupun tabungan.
- 5) Melayani penutupan rekening giro atas permintaan investor sendiri karena ketentuan bank (yang telah disepakati investor) maupun karena peraturan Bank Indonesia.
- 6) Melayani permohonan penerbitan dan pencairan deposito berjangka dari investor.
- 7) Melayani investor yang butuh informasi tentang saldo dan mutasi rekeningnya.
- 8) Produk dan Jasa Layanan Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan
- 9) Melayani investor dalam permintaan “standing order” atau instruksi pembayaran berjangka lainnya.
- 10) Melayani investor yang menginginkan pindah ke Cabang lain.
- 11) Melayani nasabah dalam hal ada permintaan advice / tembusan rekening giro.

- 12) Melayani nasabah dalam hal pelayanan jasa-jasa bank seperti transfer, inkaso, pemindah-bukuan antar rekening nasabah, auto save, surat referensi bank, dan sebagainya.
- 13) Melayani transaksi transfer masuk berikut melakukan pemeriksaan kebutuhan tanda bukti dari nasabah dengan data-data yang ada pada Surat Pembritahuan Kiriman Uang (SPUK) dan membubuhkan paraf pada SPUK.
- 14) Memberikan usulan-usulan kepada manager pemasaran untuk perbaikan pedoman/ketentuan tentang pelayanan kepada nasabah/investor.
- 15) Menyiapkan administrasi berupa kartu-kartu yang diperlukan untuk pelayanan kepada nasabah/investor, Mengimplementasikan budaya ,
Input data customer facility
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjuk atasan

e. Tugas Funding Officer

- 1) Mempromosikan produk perbankan berupa Tabungan, Deposito dan Giro
- 2) Membuka Rekening Tabungan Baru (Akuisisi)
- 3) Mempertahankan Nasabah agar tetap menyimpan Uang di bank (Loyalti)
- 4) Mengajak Nasabah untuk top up tabungan (Retensi)
- 5) Monitoring produk – produk yang telah terjual (Maintenance)
- 6) Follow Up nasabah semua produk

7) Melaporkan segala aktifitas dan program yang telah dijalankan secara rinci

f. Tugas Account Officer

1) Mengelola account nasabah yakni berperan untuk membina nasabah supaya dapat efisien dan optimal mengelola keuangan

2) Mengelola produk artinya bahwa seorang AO harus mampu memberikan dan menawarkan produk yang tepat guna kepada kebutuhan nasabahnya

3) Mengelola kredit, Seorang AO harus mampu memonitoring nasabahnya supaya pembiayaan yang diberikan tetap lancar

4) Mengelola penjualan produk

5) Mengelola profitability

6) Melakukan penagihan pembiayaan kepada nasabah

7) Melakukan analisis kepada debitur potensial dan memberikan penawaran continue

8) Mengukur tingkat resiko

9) Menganalisa anggunan atau jaminan debitur

10) Mengetahui riwayat usaha debitur

11) Melakukan history debitur dengan BI Ceking

12) Menganalisa kemampuan debitur untuk pengembalian

13) Menganalisa semua data – data keuangan calon debitur

14) Menganalisis permohonan debitur

15) Mengetahui segala dokumen untuk pengajuan kredit

4. Produk dan Jasa Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan

a. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan IB Mashlahah

Tabungan iB Maslahah merupakan produk simpanan yang menggunakan prinsip Al-Wadiah Yadh Dhamanah dan Mudharabah Mutlaqah, yang diperuntukkan bagi perorangan dan badan hukum (Perseroan Terbatas, Yayasan, Koperasi) serta Badan Usaha (CV dan Firma) yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati.

Keunggulan Tabungan IB Maslahah

- a) Aman dan terjamin, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah
- b) Transaksi penyetoran dan penarikan tunai real on line di seluruh kantor cabang bank BJB syariah
- c) Dengan fasilitas kartu ATM bank BJB syariah, akan memberikan kemudahan dan manfaat bagi Anda, seperti:
 - Kemudahan tarik tunai di lebih dari 75.000 ATM berlogo ATM bersama dan 65.000 ATM Berlogo PRIMA
 - Tersedia fasilitas MOBILE BANKING
- d) Tersedia fasilitas autodebet zakat, jika Anda menghendaki
- e) Dana yang dititipkan akan dikelola bank, yang insyaallah membawa barokah bagi Anda dan juga kami, bebas riba

- f) Bonus dapat diberikan sesuai dengan kebijakan Bank dan Bagi Hasil sesuai dengan nisbah yang disepakati.

Kebijakan Limit, Frekuensi Dan Biaya Kartu Atm Dan Debit

- a) Limit dan Frekuensi Transaksi

Tabel 4.1 Limit dan Frekuensi Tarnsaksi

Limitasi per Kartu	Tarik Tunai	Transfer	Pembayaran/ Pembelian	Debit Prima
Per Transaksi	Rp 1.500.000	Rp 10.000.000	Tidak Dibatasi	Minimal Rp 50.000
Per Hari	Rp 10.000.000	Rp 25.000.000	Rp 5.000.000	Rp 10.000.000
Frekuensi	Dibatasi maksimal sebanyak 15 kali per hari, sepanjang tidak melampaui batas transaksi harian			

- b) Biaya Transaksi melalui jaringan ATM dan Debit

Tabel 4.2 Biaya Transaksi melalui jaringan ATM dan Debit

Transaksi	BIAYA		
	ATM BANK BJB SYARIAH	ATM BERSAMA (Rp)	ATM & DEBIT PRIMA (Rp)
Tarik Tunai	GRATIS	7.500,00	7.500,00
Cek Saldo	GRATIS	4.000,00	4.000,00
Transfer	GRATIS (antar rekening Bank Jabar Banten Syariah)	6.500,00	6.500,00
Saldo Kurang	GRATIS	3.000,00	2.500,00
Declined	GRATIS	TIDAK ADA	2.000,00
Ganti PIN	GRATIS	4.000,00	TIDAK ADA
Salah PIN	GRATIS	GRATIS	GRATIS
Debit Succeed	TIDAK ADA	TIDAK ADA	GRATIS
Debit Void	TIDAK ADA	TIDAK ADA	4.000,00
Debit Declined	TIDAK ADA	TIDAK ADA	2.000,00

- c) Biaya administrasi kartu ATM sebesar Rp 5.000,- per bulan berlaku mulai Juni 2014 yang didebet pada tanggal 20 setiap bulannya.

Persyaratan

- d) Identitas Diri yang masih berlaku
(KTP/SIM/KIMS/KITAS/Paspor)
 - e) Melengkapi formulir pembukaan rekening beserta akad
 - f) Setoran Awal: Rp 100.000,00
 - g) Biaya Materai Rp 6.000,00
- 2) Giro IB Mashalahah

Kemudahan dan kenyamanan dalam berbisnis kini dengan mudah Anda dapatkan melalui Giro iB Masalahah. Fasilitas simpanan dana dalam mata uang rupiah ini memungkinkan Anda melakukan penarikan sewaktu-waktu, menggunakan cek atau bilyet giro.

Pengelolaan dana Giro iB Masalahah menggunakan prinsip *Al-Wadiah Yadh Dhamanah* yang memberlakukan dana giro Anda sebagai titipan yang harus dijaga dan dijamin keamanan serta ketersediaan dananya setiap saat, guna kelancaran transaksi bisnis Anda.

Keunggulan

- a) Mempermudah transaksi bisnis Anda, melalui penggunaan cek atau bilyet giro
- b) Dana aman dan terjamin (diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah)
- c) Dapat dicairkan sewaktu-waktu
- d) Dapat digunakan sebagai referensi bank
- e) Bebas biaya administrasi bulanan
- f) Setoran berikutnya ringan, minimal Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah)
- g) Menerima laporan rekening Koran dalam bentuk *statement* yang dikirim setiap bulan
- h) Mendapatkan bonus sesuai kebijakan Bank (biaya pajaknya sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku di Indonesia)
- i) Tersedia fasilitas *autodebet* zakat, jika Anda menghendaki

Ketentuan & persyaratan*

- a) Perorangan:
 - Fotocopy identitas diri yang masih berlaku (KTP/SIM/Paspor)
 - Mengisi formulir pembukaan rekening Giro dan Akad
 - NPWP (nomor pokok wajib pajak)

- Surat Referensi
- Setoran awal sesuai dengan ketentuan yang berlaku

b) Perusahaan/non-perorangan

- Fotocopy identitas diri pengurus yang masih berlaku (KTP/SIM/Paspor)
- Mengisi formulir pembukaan rekening Giro dan Akad
- Anggaran Dasar/Akta pendirian (yang telah disahkan oleh Departemen Kehakiman) termasuk perubahannya
- SIUP, TDP dan surat-surat ijin lainnya yang diperlukan.
- NPWP (nomor pokok wajib pajak)
- Setoran awal sesuai dengan ketentuan yang berlaku

**Setoran awal perorangan Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), untuk pengusaha/institusi Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah)*

3) Deposito IB Mashlahah

Deposito iB Maslahah merupakan investasi dengan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* (bagi hasil) dalam mata uang rupiah, yang penarikannya dilakukan sesuai dengan pilihan jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan.

Dana yang telah Anda investasikan akan kami kelola secara produktif dan profesional ke dalam bentuk pembiayaan untuk masyarakat atau dalam bentuk harta produktif lainnya, sesuai dengan prinsip syariah. Hasil usaha yang diperoleh akan

dibagikan antara Anda dan Bank sesuai dengan porsi bagi hasil (nisbah) yang telah disepakati sebelumnya.

Keunggulan

- a) Dana aman dan terjamin (diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah)
- b) Amanah karena dana yang diinvestasikan akan dikelola secara produktif dan profesional sesuai prinsip syariah
- c) Bagi hasil kompetitif
- d) Jangka waktu fleksibel sesuai keinginan Anda (1, 3, 6, 12 atau 24 bulan)
- e) Dapat diperpanjang secara otomatis (Automatic Roll Over-ARO)
- f) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan
- g) Tersedia fasilitas autodebet pembayaran zakat atas bagi hasil, jika Anda menghendaki
- h) Pengkreditan bagi hasil fleksibel, dapat dikreditkan ke Rekening bank bjb syariah atau ditransfer ke rekening lain

**Jumlah dana minimal perorangan/institusi Rp 2.000.000,-
(dua juta rupiah)*

Ketentuan dan Persyaratan

- a) Perorangan:
 - Telah memiliki rekening Tabungan iB Masalah / Giro iB Masalah (perorangan).

- Mengisi formulir pembukaan rekening deposito
- Copy Identitas Diri yang masih berlaku (KTP/SIM/KIMS/KITAS/Paspor dan menunjukkan aslinya.

b) Perusahaan (Non-Perorangan):

- Mengisi formulir pembukaan rekening deposito
- Copy Identitas Diri yang masih berlaku (KTP/SIM/KIMS/KITAS/Paspor dan menunjukkan aslinya.
- Nomor Pokok Wajib Pajak
- Akta Pendirian Perusahaan/Anggaran Dasar yang telah disahkan Menteri Kehakiman

Izin-izin usaha: SIUP, TDP, SKD, SITU dan lainnya (jika dibutuhkan yang masih berlaku

4) Simpel IB

Simpanan Pelajar iB yang selanjutnya disebut SimPel iB adalah simpanan berupa tabungan perorangan yang diperuntukkan siswa dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini. Adapun siswa dimaksud yakni siswa PAUD, TK, SD, SMP, SMA, Madrasah (MI, MTs, MA) atau sederajat, yang berusia di bawah 17 tahun dan belum memiliki KTP dalam mata uang Rupiah dengan Prinsip syariah *Mudharabah Mutlaqah*

Persyaratan

- a) . Perorangan (WNI); dan
- b) Siswa PAUD, TK, SD, SMP, SMA, Madrasah (MI, MTs, MA) atau sederajat.
- c) Usia di bawah 17 tahun

Fitur-Fitur

Tabel 4.3 Fitur-Fitur SimPel iB

No	Deskripsi	Produk Simpanan Pelajar iB (SimPel iB)
1	Tipe Penghimpunan Dana	Tabungan
2	Prinsip	Mudharabah
3	Peruntukkan	Perorangan (WNI)
4	Nisbah/Bagi Hasil	Mengikuti ketentuan yang berlaku
5	Zakat	Optional
6	Umur Nasabah	< 17 tahun
7	Nama Rekening	Nama Siswa
8	Nama CIF	Nama Siswa
9	Setoran Awal	Rp 1.000,00
10	Setoran Selanjutnya	Rp 1.000,00
11	Saldo Minimum	Rp 1.000,00
12	Saldo Maksimum	Tidak Dibatasi
13	Batasan Transaksi Penarikan Di Channel Teller :	Nominal Maksimal Rp. 500.000,00/Hari, Kecuali pada saat nasabah ingin menutup rekening Frekuensi Tidak dibatasi
14	Info Rekening	Buku Tabungan, Rekening Koran
15	Nama yang tercantum dalam buku tabungan	Nama Siswa
16	Fasilitas ATM untuk Tingkatan Siswa SD, MI, SMP, SMA, MTs, MA atau sederajat	Kartu ATM SimPel iB & atau Co Branding (Tetap menggunakan Logo/Mockup SimPel iB)

(PAUD,TK) tidak diberikan Fasilitas ATM	
17	Nama yang tercantum dalam kartu ATM
	Nama Siswa
18	Batasan Transaksi Kartu ATM SimPel iB
	Penarikan Tunai Rp. 200.000,00/ Transaksi Penarikan Tunai Rp. 1.000.000,00/Hari Frekuensi Transaksi 5 kali/Hari
19	Biaya-biaya:
	Adm Tab per bulan
	GRATIS/Tidak dikenakan biaya
	Adm ATM per bulan
	GRATIS/Tidak dikenakan biaya
	Penerbitan Kartu ATM
	GRATIS/Tidak dikenakan biaya
	Saldo dibawah Minimum
	GRATIS/Tidak dikenakan biaya
	Penutupan Rekening
	Rp 1.000,00
	Rekening Dormant
	Rp 1.000,00/bulan
	Penggantian Buku Tabungan Habis/Halaman Penuh
	GRATIS/Tidak dikenakan biaya
	Penggantian Buku Tabungan Rusak/Hilang
	Rp 5.000,00
	Penggantian Kartu ATM Rusak/Hilang
	Rp 15.000,00

Syarat dan Mekanisme

a) Penandatanganan Kartu Contoh Tanda tangan (speciment) dan buku Tabungan serta mekanisme penyerahan buku tabungan adalah sebagai berikut :

- Untuk siswa TK/PAUD/SD atau sederajat, Kartu Contoh Tanda tangan dan buku tabungan wajib ditandatangani oleh orang tua/wali. Sedangkan untuk siswa SMP/SMA atau

sederajat, Kartu Contoh Tanda tangan dan buku tabungan wajib ditandatangani oleh siswa.

- Untuk siswa TK/PAUD/SD atau sederajat, penyerahan buku tabungan dapat diwakili oleh sekolah atau langsung kepada orang tua/wali. Sedangkan untuk siswa SMP/SMA atau sederajat, penyerahan buku tabungan dapat diwakili oleh sekolah atau langsung kepada siswa yang bersangkutan.

b) Pembatasan pelaku penarikan sebagai berikut :

- Untuk jenjang pendidikan PAUD, TK, SD, MI atau sederajat :
 - Penarikan di sekolah dilakukan oleh siswa dengan mengisi Slip Penarikan yang ditandatangani oleh siswa selaku Nasabah dan harus disertai tanda tangan Orangtua/Wali.
 - Tanda tangan siswa tidak menjadi acuan verifikasi Bank, melainkan hanya sebagai sarana edukasi.
 - Penarikan dicounter Kantor Cabang Bank dilakukan oleh Nasabah didampingi Orangtua/Wali. Verifikasi mengacu pada kebijakan Bank.
- Untuk jenjang pendidikan SMP, SMA, MTs, MA atau sederajat :
 - Slip penarikan ditandatangani siswa selaku Nasabah.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Produktif

a) Modal Kerja

Pembiayaan Modal Kerja (PMK) merupakan Fasilitas Pembiayaan yang diberikan perusahaan yang memerlukan pembiayaan modal kerja

Jenis Pembiayaan Modal Kerja :

- PMK Kontraktual Jasa Pendorongan
- PMK Menurun (*Afloodend*)
- PMK Fluktuatif/ *Seasonal*

Persyaratan Umum:

- Telah beroperasi minimum 2 (dua) tahun dan menghasilkan laba.
- Untuk perusahaan yang belum beroperasi lebih dari 2 (dua) tahun tetapi menjadi anggota *group* dari perusahaan yang telah beroperasi secara komersial minimal selama 2 (dua) tahun dan memiliki bidang usaha yang sama, dikecualikan dari ketentuan tersebut (tidak dianggap sebagai perusahaan baru).
- Operasional usaha berjalan baik.
- Perusahaan atau perorangan yang memiliki reputasi yang baik.

- Perusahaan/ perorangan yang berdomisili di wilayah kerja bank BJB syariah
- Maksimum 80% dari modal kerja yang dibutuhkan
- Jangka waktu PMK adalah maksimum 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan (atas dasar analisis/ *review* pinjaman) dengan persetujuan komite pembiayaan.
- Jangka waktu PMK *Afload* maksimum 3 (tiga) tahun.

b) Investasi

Pembiayaan Investasi merupakan Fasilitas Pembiayaan yang diberikan untuk pembelian barang modal beserta jasa yang di perlukan untuk penderian proyek baru, rehabilitasi, modernisasi, ekspansi, atau relokasi proyek yang sudah ada.

Persyaratan Umum :

- Telah beroperasi minimum 2 tahun
- Untuk perusahaan yang menjadi anggota group dari perusahaan yang telah beroperasi secara komersial minimal selama 1 (satu) tahun atau lebih dan memiliki bidang usaha yang sama, dikecualikan dari ketentuan tersebut (tidak dianggap sebagai perusahaan baru).
- Operasional usaha berjalan baik.

- Perusahaan atau perorangan yang memiliki reputasi yang baik.
- Perusahaan/ perorangan yang berdomisili di wilayah kerja Bank Jabar Banten Syariah.
- Usaha yang dijalankan tidak termasuk *sunset industry*.
- Diyakini keberlangsungan usahanya (*going concern*).

2) Pembiayaan Konsumtif

- a) Dana Talangan Haji IB Masalahah
- b) Pembiayaan Pemilikan Kendaraan Bermotor IB Masalahah

Pembiayaan Pemilikan Kendaraan Bermotor iB Masalahah merupakan Fasilitas Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah individu (perorangan) untuk membeli kendaraan bermotor (mobil/motor)

Persyaratan Nasabah

- Warga Negara Indonesia (WNI), berdomisili di Indonesia
- Usia Minimum pada saat pengajuan pembiayaan 21 Tahun
- Usia Maksimum pada saat Jatuh Tempo Pembiayaan :
- Karyawan : Maks. 60 tahun
- Professional dan pengusaha : Maks. 65 tahun.
- Pegawai Negeri Sipil : sesuai dengan peraturan yang berlaku mengenai usia pensiun Pegawai Negeri Sipil
- Memiliki pengalaman kerja minimum :

- Karyawan : 2 tahun (termasuk pekerjaan sebelumnya)
- Profesional / Pengusaha : 3 tahun dalam bidang yang sama

c) Pembiayaan Pemilikan Rumah IB Mashlahah

Pembiayaan Pemilikan Rumah iB Maslahah merupakan Fasilitas Pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk membeli, membangun dan atau renovasi (termasuk ruko, rukan, apartemen dan sejenisnya).

Persyaratan Nasabah

- Warga Negara Indonesia (WNI), berdomisili di Indonesia
- Usia Minimum pada saat pengajuan pembiayaan 21 Tahun
- Usia Maksimum pada saat Jatuh Tempo Pembiayaan :
- Karyawan : Maks. 60 tahun
- Professional dan pengusaha : Maks. 65 tahun.
- Pegawai Negeri Sipil : sesuai dengan peraturan yang berlaku mengenai usia pensiun Pegawai Negeri Sipil
- Memiliki pengalaman kerja minimum :
- Karyawan : 2 tahun (termasuk pekerjaan sebelumnya)
- Profesional / Pengusaha : 3 tahun dalam bidang yang sama

d) Pembiayaan Serbaguna

Pembiayaan Serbaguna iB Mashlahah adalah Fasilitas pembiayaan bersifat konsumtif yang diberikan kepada

perorangan untuk berbagai keperluan. Berdasarkan sifatnya, Pembiayaan Serbaguna dibagi dua, yaitu: Pembiayaan Multijasa dan Pembiayaan Multiguna.

Pembiayaan Multiguna Merupakan fasilitas Pembiayaan yang diberikan Bank kepada Nasabah untuk tujuan membiayai kebutuhan nasabah dalam rangka memperoleh benda/barang diluar kendaraan bermotor, mobil,tanah dan/atau bangunan, dan logam mulia.

Pembiayaan Multijasa Merupakan Fasilitas Pembiayaan yang diberikan Bank kepada Nasabah untuk membiayai kebutuhan nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Pembiayaan Multijasa digunakan untuk tujuan Biaya perjalanan Ibadah Haji, Biaya perjalanan Ibadah Umrah, Biaya Kesehatan, Biaya Pendidikan, dan membiayai jasa-jasa lainnya yang halal.

Struktur Pembiayaan Secara umum Plafond Pembiayaan Maksimal plafond pembiayaan serbaguna yang diberikan kepada nasabah adalah mulai dari Rp 5.000.000,00 (Lima juta rupiah) sampai dengan Rp. 200.000.000,00 (Dua ratus juta rupiah) dengan maksimum pembiayaan sebesar 90% dari harga perolehan barang atau manfaat layanan jasa.

Tabel 4.4 Jangka Waktu pembiayaan

Pembiayaan	Jangka Waktu Maksimal
Rp. 5 juta Sampai dengan Rp. 10 Juta	1 Tahun
Rp. 10 Juta Sampai dengan Rp. 20 Juta	2 Tahun
Rp. 21 Juta Sampai dengan Rp. 30 Juta	3 Tahun
Rp. 31 Juta Sampai dengan Rp. 50 Juta	5 Tahun
Rp. 51 Juta Sampai dengan Rp. 200 Juta	10 Tahun

Pembiayaan serbaguna diharuskan menggunakan agunan/jaminan apabila salah satu atau kedua kondisi pembiayaan berikut ini terpenuhi, yaitu:

- Fasilitas Pembiayaan dengan jumlah plafond diatas Rp. 30.000.000,00 (Tiga Puluh Juta Rupiah).
- Fasilitas Pembiayaan dengan jangka waktu pembiayaan diatas 3 (tiga) tahun.

Tujuan / Struktur pembiayaan berdasarkan tujuan

a) Pembiayaan Multijasa

- Pembiayaan Haji Jangka Waktu Pembiayaan : Minimal 6 Bulan dan Maksimal 36 bulan, Pembiayaan Bank : Minimal Rp. 10 juta dan Maksimal sebesar 90% dari nilai manfaat jasa
- Pembiayaan Umrah Jangka waktu Pembiayaan : Minimal 6 Bulan dan Maksimal 36 bulan Pembiayaan

Bank : Minimal Rp. 5 juta dan Maksimal sebesar 80% dari nilai manfaat jasa.

- Pembiayaan untuk Kesehatan Jangka Waktu
Pembiayaan : Minimal 6 bulan dan maksimal 60 bulan.
Pembiayaan Bank : Minimal Rp. 5 juta dan Maksimal sebesar 80% dari nilai manfaat jasa (tidak lebih dari Rp. 200 juta)

- Pembiayaan untuk Pendidikan Jangka Waktu
Pembiayaan : Minimal 6 bulan dan maksimal 60 bulan,
Pembiayaan Bank : Minimal Rp. 5 juta dan Maksimal sebesar 80% dari nilai manfaat jasa (tidak lebih dari Rp. 200 juta)

- Pembiayaan untuk Wisata Jangka Waktu Pembiayaan :
Minimal 6 bulan dan maksimal 36 Bulan,
Pembiayaan Bank : Minimal Rp. 5 juta dan Maksimal sebesar 80% dari nilai manfaat jasa (tidak lebih dari Rp. 200 juta)

- b) Pembiayaan Multiguna Jangka Waktu Pembiayaan :
Minimal 6 bulan dan Maksimal 60 Bulan,
Pembiayaan Bank : Minimal 5 juta dan Maksimal sebesar 80% dari nilai manfaat jasa (tidak lebih besar dari Rp. 200 juta)

Persyaratan Nasabah

- a) Warga Negara Indonesia (WNI), berdomisili di Indonesia
- b) Usia Minimum pada saat pengajuan pembiayaan 21 Tahun
- c) Usia Maksimum pada saat Jatuh Tempo Pembiayaan:
 - Karyawan : Maksimal 60 tahun
 - Professional dan pengusaha : Maksimal 65 tahun.
 - Pegawai Negeri Sipil : sesuai dengan peraturan yang berlaku mengenai usia pensiun Pegawai Negeri Sipil
- d) Memiliki pengalaman kerja minimum:
 - Karyawan : 2 tahun (termasuk pekerjaan sebelumnya)
 - Profesional / Pengusaha : 3 tahun dalam bidang yang sama
- e) Pembiayaan tanpa agunan kecuali Pembiayaan Haji hanya diperkenankan untuk nasabah dengan pendapatan tetap (berstatus karyawan).
- f) Pembiayaan Mitra Emas iB Mashlahah

Mitra Emas iB Maslahah hadir sebagai solusi keuangan terbaik bagi Anda ketika membutuhkan uang tunai, tanpa harus kehilangan emas sebagai investasi berharga anda.

Mitra Emas iB Maslahah adalah produk *qardh* beragun emas dimana Bank memberikan fasilitas pembiayaan kepada nasabah dengan agunan berupa

emas perhiasan, emas batangan/lantakan (logam mulia) atau koin emas dari nasabah yang bersangkutan dengan mengikuti prinsip *qardh* dan *rahn*. Barang emas dimaksud ditempatkan dalam penguasaan dan pemeliharaan Bank dan atas pemeliharaan tersebut Bank mengenakan biaya sewa atas dasar prinsip *ijarah*.

Persyaratan Nasabah

Persyaratan bagi Nasabah yang ingin mengajukan permohonan pembiayaan Gadai emas antara lain:

- a) Perorangan (WNI) dan atau Badan Usaha Indonesia
- b) Cakap Hukum
- c) Kartu Identitas Diri (KTP/SIM/Passport) yang masih berlaku
- d) Mempunyai atau membuka rekening di bank
- e) Menyampaikan NPWP untuk pinjaman yang memiliki nilai plafon tertentu sesuai ketentuan yang berlaku
- f) Menyerahkan barang jaminan yang memenuhi persyaratan
- g) Mengisi Formulir Permohonan Gadai (FPG)
- h) Menandatangani akad-akad dan dokumen pendukung lainnya.

Obyek yang dapat diterima sebagai jaminan

- a) Emas dalam bentuk perhiasan seperti: Kalung, Gelang , Cincin, dan lain-lain.
- b) Koin/uang emas seperti: Dinar, Sovereign, Eagle Dolar, dan sebagainya.
- c) Emas batangan/lantakan seperti: Logam Mulia, Emas London, Leburan Wahyu, dsb.
- d) Semuanya (1), (2), dan (3) berkadar minimal 16 karat.

Maksimal pembiayaan (besarnya pinjaman) yang dapat diberikan

- a) 90% dari nilai taksiran Logam Mulia/Emas Batangan dan koin/uang emas.
- b) 85% dari nilai taksiran emas perhiasan.
- c) Nilai pinjaman mulai dari Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- d) Pembulatan pinjaman dalam ribuan rupiah keatas.

Jangka Waktu Pembiayaan

- a) Minimal jangka waktu pinjaman satu bulan.
- b) Satu hari sampai dengan 28, 29, 30 atau 31 hari dihitung sebulan.

- c) Apabila jangka waktu sewa/pinjaman telah berakhir dan nasabah belum melunasi pinjamannya maka diberikan masa tenggang (grace periode) selama 15 (lima belas) hari.

Ketentuan Lainnya

- a) Penyesuaian Harga Standar Emas Pembiayaan Mitra Emas iB Masalahah (HSE) yaitu Rp. 541.750-/ gram
- b) Besaran biaya pemeliharaan (ujroh) sebagai berikut:

No	Karatase	Biaya Pemeliharaan (Ujroh) per gram per bulan
1	16	Rp. 6.250
2	17	Rp. 6.250
3	18	Rp. 6.350
4	19	Rp. 6.350
5	20	Rp. 6.450
6	21	Rp. 6.450
7	22	Rp. 6.500
8	23	Rp. 6.500
9	24	Rp. 5.400

Tabel 4.5 Besaran biaya pemeliharaan (ujroh)

- c) Ketentuan ini berlaku sejak tanggal 01 November 2016, sampai dengan dilakukan perubahan dan penyesuaian lebih lanjut.

d) **Pembiayaan Kepemilikan Emas**

Pembiayaan Kepemilikan Emas iB Masalah hadir sebagai solusi terbaik ketika Anda ingin melakukan pembelian emas sebagai investasi berharga dengan cara diangsur.

Pembiayaan Kepemilikan Emas iB Masalah adalah produk pembiayaan dimana Bank memberikan fasilitas pembiayaan kepada Nasabah untuk melakukan pembelian barang berupa emas batangan/ lantakan atau perhiasan, dengan cara diangsur. Barang emas dimaksud ditempatkan dalam penguasaan dan pemeliharaan Bank, sebagai agunan.

Manfaat dan Keunggulan:

- a) Persyaratan mudah dan proses cepat
- b) Margin kompetitif
- c) Nominal angsuran Fix
- d) Jumlah pembiayaan maksimal 80% dari nilai taksiran untuk logam mulia, maksimal 70% untuk perhiasan tidak termasuk ongkos pengerjaan dan seni.
- e) Bebas bunga/ riba
- f) Jangka waktu angsuran minimal 2 tahun maksimal 5 tahun

Persyaratan dan Ketentuan:

- a) Mengisi Formulir permohonan Pembiayaan Kepemilikan Emas iB Masalah

- b) Menyerahkan Fotocopy kartu identitas (KTP/SIM/Paspor) Suami Istri yang masih berlaku dengan menunjukkan aslinya
- c) Fotokopi Kutipan Akta Nikah/ Kutipan Akta Cerai/ Surat Keterangan kematian pasangan/ Perjanjian Pisah harta jika ada
- d) Fotocopy kartu keluarga
- e) Menyerahkan slip gaji asli 3 bulan terakhir untuk karyawan atau laporan keuangan asli 3 bulan terakhir untuk profesional dan pengusaha
- f) Fotocopy surat ijin Praktek untuk Profesional
- g) Fotokopi NPWP/SPT PPH 21
- h) Surat Persetujuan Pasangan Suami/Istri (apabila salah satu pasangan tidak dapat hadir saat tanda tangan akad)
- i) Membuka rekening BJB syariah
- j) Jumlah pembiayaan maksimal 80% untuk emas lantakan, 70 % untuk emas perhiasan tidak termasuk ongkos pembuatan/ pengrajin
- k) Uang muka 20% untuk Logam Mulia, 30% untuk perhiasan min 18 Karat
- l) Minimal pembiayaan Rp. 2.000.000.- untuk Perhiasan (10 Gram) maksimal Rp. 150.000.000.- (tanpa gadai)

Ilustrasi Pembiayaan Kepemilikan Emas iB Masalah

Pembelian Logam Mulia 24 karat berat 10 gram, harga penawaran Rp. 470.000/ gram, jangka waktu pembiayaan dimohon 24 bulan, margin 10% flat p.a, dan administrasi 1 % dari plafond, diketahui HSE bank Rp. 460.000.-*

Maka diperoleh realisasi pembiayaan, yaitu sebagai berikut:

Harga Penawaran	: Rp. 470.000.- x 10 gram	= Rp 4.700.000.-
Pembiayaan Bank	: Rp. 460.000.- x 10 gram x 80%	= Rp 3.680.000.- (i)
Uang muka	:	= Rp1.020.000.-
Margin	: 0.75% x 24 bln x Rp. 3.680.000.-	= Rp 662.400,- (ii)
Piutang Bank	: (i) + (ii)	= Rp 4.342.400
Angsur	: Rp. 4.342.400 / 24 bulan	= Rp 181.000.-
*Harga Standar Emas (HSE)/ Harga Emas ditetapkan oleh bank & dapat berubah sewaktu- waktu		
* Biaya Adm 0% Selama masa promosi		

c. Alt Delivery Channel

1) Cash Management System

Cash Management System (CMS) merupakan salah satu fasilitas elektronik delivery channel yang ditunjukkan untuk memudahkan perusahaan/institusi untuk bertransaksi dan memonitoring transaksi perusahaannya.

Manfaat dan Keunggulan

- a) Mempercepat penerimaan dana (cash inflow) yang selanjutnya dapat dipergunakan nasabah institusi/perusahaan untuk berinvestasi, pengeluaran dana operasional sehari-hari hingga membayar kewajiban-kewajiban perusahaan
- b) Kemudahan mengatur pengeluaran dana (cash outflow)
- c) Keleluasaan mengakses lalu lintas dana perusahaan

Syarat dan Ketentuan iB Cash Masalah

- a) Nasabah non perorangan atau nasabah yang telah memiliki badan hukum dengan memiliki rekening simpanan di Bank dengan saldo rata-rata harian yang telah ditetapkan oleh pihak Bank.
- b) Bersedia berlangganan layanan iB Cash Masalah sistem dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh Bank
- c) Nasabah pengguna layanan iB Cash Masalah harus memiliki alamat e-mail yang aktif
- d) Memenuhi kewajiban biaya administrasi bulanan sesuai dengan ketentuan bank
- e) Menyediakan perangkat untuk mengakses layanan iB Cash Masalah
- f) Telah membaca dan memahami syarat menjadi Nasabah Pengguna Layanan iB Cash Masalah

d. Jasa dan Layanan

1) Transfer

Di bank BJB syariah, kami memiliki beberapa Kantor Cabang yang tersebar di beberapa tempat di Indonesia, dan kami pun memiliki Beberapa ATM yang tentunya memberikan kemudahan kepada masyarakat luas untuk melakukan transfer ke sesama nasabah bank BJB syariah maupun kepada nasabah bank lain. Kami hadir untuk kemudahan maka kami pun menyediakan layanan yang memang dibutuhkan, karena kami ingin yang terbaik bagi masyarakat.

2) RTGS (*Real Time Gross Settlement*)

RTGS sama seperti kliring. Namun, uang yang ditransfer menggunakan RTGS akan sampai ke rekening tujuan secara *real time* atau saat itu juga. Namun, *real time* bukan berarti sampai ke rekening tujuan pada jam dan menit yang sama. Proses ini biasanya membutuhkan waktu sekitar beberapa jam (sekitar 4 jam). Apabila transfernya dilakukan di atas pukul 03.00 sore, transfer tersebut baru akan sampai ke rekening tujuan pada keesokan harinya. Selain itu, kalau [transfer antar bank](#) dilakukan pada akhir bulan, yaitu tanggal 30 atau 31, maka akan terjadi keterlambatan/*delay* selama 1 hari kerja karena adanya proses tutup buku. Biayanya juga lebih mahal dari LLG, antara Rp25.000-Rp50.000. Apabila Anda

melakukan transfer antarbank dengan nilai nominal yang besar, sebaiknya gunakan mekanisme RTGS ini.

3) Kliring

Merupakan layanan pembayaran untuk memperlancar transaksi pertukaran warkat (bisa berupa cek, giro/bilyet, nota debit/kredit dan lainnya) atau data keuangan elektronik antar peserta (bank) kliring baik atas nama peserta (bank) maupun atas nama nasabah peserta yang perhitungannya diselesaikan pada waktu tertentu, di mana lokasi bank yang ditarik warkatnya berada di dalam satu wilayah *kliring*.

Untuk jasa penagihan atas warkat bank lain milik nasabah yang tidak dapat diselesaikan dengan cara pengihan karena warkat tersebut dimiliki oleh bank yang berada di luar wilayah kliring, saat ini dapat dilakukan melalui jasa layanan *intercity kliring*, yaitu warkat luar kota penyelesaiannya dapat dilakukan melalui wilayah kliring apabila bank tertarik merupakan anggota *intercity kliring*

4) Layanan Jemput Masalah

Melalui layanan ini, calon nasabah akan menikmati berbagai kemudahan dalam pembukaan rekening. Dengan layanan Jemput Masalah, calon nasabah hanya tinggal menghubungi ke Call Center bank bjb syariah nomor 1500727 untuk melakukan

pembukaan rekening baru. Agen Jemput Masalah akan datang ke tempat calon nasabah, baik rumah, kantor, maupun tempat umum, sesuai dengan waktu dan lokasi yang diinginkan calon nasabah.

Dalam proses pembukaan rekening tersebut, hanya dalam 5 menit, sejak pengisian formulir, nasabah bisa memiliki rekening tabungan, ATM yang langsung aktif (Card Masalah), dan layanan mobile banking (Mobile Masalah) siap pakai. Layanan yang selangkah lebih maju ini membuat bank BJB syariah menjadi bank yang mendukung implementasi branchless banking yang dapat melayani di manapun ada sinyal telepon seluler, di sana ada bank BJB syariah.²⁸

5) Layanan PPOB

PPOB (Payment Point Online Bank) adalah sistem pembayaran tagihan *Biller* secara online dengan pihak bank sebagai penyelenggara sekaligus penampung dana yang dikelola oleh perorangan, atau badan usaha yang telah bermitra kerja dengan bank BJB syariah.

Manfaat Layanan PPOB:

²⁸ <http://ayobandung.com/read/2018/01/15/27500/calon-nasabah-kini-dimanjakan-dengan-3-in-1-maslahah-bjb-syariah> diakses pada tanggal 05 Agustus 2018

- a) Bagi konsumen atau pelanggan, mempermudah pembayaran/pembelian jasa *Billers* (seperti PLN, PDAM, Telkom, dll) secara online.
- b) Bagi perusahaan *Billers*, mengurangi risiko tunggakan konsumen dan untuk efisiensi penagihan.
- c) Bagi bank, sebagai sumber *fee based income* dan pengendapan dana deposit serta jaminan.
- d) Bagi nasabah mitra PPOB bank BJB syariah, sebagai salah satu sumber pendapatan dengan membuka loket Payment Point (loket).

Anda dapat menikmati fasilitas web monitoring bank BJB syariah guna memantau seluruh transaksi P2APST PT PLN (persero). Adapun *website* monitoring PPOB bank BJB syariah

e. Program Bank BJB Syariah

1) Tabungan Setara Deposito

Untuk menekan biaya dana mahal, BJB Syariah akan mengandalkan pada produk tabungan setara deposito. Mobile Maslahah merupakan layanan mobile banking dari BJB Syariah yang menghadirkan layanan perbankan secara 24 Jam melalui ponsel. Layanan perbankan ini dapat diakses langsung oleh nasabah yang memiliki Kartu ATM melalui telepon

selular/handphone dengan menggunakan jaringan komunikasi data. Termasuk untuk produk tabungan setara deposito.

Pada Desember 2015 BJB Syariah mencatat aset sebesar Rp 6,45 triliun, pembiayaan hampir Rp 5 triliun, dan DPK sekitar Rp 5,2 triliun. Dalam laporan keuangan November 2015 DPK tercatat sekira Rp 4,6 triliun, dengan tabungan dan giro sebanyak Rp 785 miliar dan deposito Rp 3,84 triliun.

5. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan

Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan memiliki 3 Program pengembangan Manusia yaitu Diklat, *E-Learning* dan Sosialisasi.²⁹ Dalam meneruskan pencapaian visi, Misi dan Tujuan perusahaan dan mengantisipasi tantangan global maupun lokal, maka diperlukan SDM yang handal yang memiliki daya tahan dan daya saing yang berkualitas. Pengembangan insan BJB adalah salah satu aspek penting dalam membangun fondasi yang lebih kuat. Kegiatan pengembangan organisasi Perseroan diarahkan untuk mendukung strategi dan pengembangan bisnis jangka panjang sehingga bank BJB memiliki daya tahan dan daya saing yang lebih tinggi.

a. Diklat

²⁹ wawancara pada tanggal 30 Juli 2018

Sumber Daya Insani dalam usaha perbankan merupakan sumber daya yang sangat penting dan berharga karena keberhasilan usahanya akan sangat ditentukan oleh mutu/kualitas Sumber Daya Insaninya. Oleh karena itu perlu dilakukan usaha peningkatan mutu/kualitas Sumber Daya Insani tersebut dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan para pegawainya.

Usaha pembinaan pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka meningkatkan mutu/kualitas SDI dimaksud pada dasarnya merupakan kewajiban perusahaan dan setiap pegawai.

Dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Insani, perlu dilakukan penangananan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan perusahaan serta tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan Bank saat ini dan masa yang akan datang.

Dimana proses Diklat ini diprogramkan oleh Bank BJB Syariah Pusat, lokasi, pembicara dan tempat pun sudah di sediakan dari Divisi SDI Bank BJB Syariah Pusat dengan sasaran seluruh sumber daya manusia kantor cabang atau kantor cabang pembantu termasuk Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan yang biasa diadakan sabtu minggu diluar jam kerja.

Diklat terbagi menjadi 2 yaitu Diklat Umum dan Diklat Khusus. Diklat umum adalah program pengembangan sumber daya

manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dimana sasarannya seluruh staff atau divisi harus ikut serta dalam diklat tersebut. Diklat Khusus adalah program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dimana sasarannya hanya sebagian staff atau divisi tertentu saja yang ikut serta dalam diklat tersebut.

b. *E-Learning*

Program pendidikan yang fokus pada pengembangan bisnis perseroan, yaitu dengan pengembangan *Learning Management System* (LMS), yang juga merupakan salah satu bagian dari penyempurnaan sistem pembelajaran di bank BJB dimana terbagi kedalam 6 program pengembangan insan BJB (*employee engagement*), yakni *Staff Leadership Engagement Program, Fundamental Leadership Engagement Program, Officer Leadership Engagement Program, Talent Leadership Engagement Program, Successor Leadership Engagement Program* dan *High Performance Leadership Engagement Program*.³⁰

Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan memiliki sarana dan prasarana pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kualitas insan BJB dengan dukungan tenaga pengajar internal dan eksternal yang telah memiliki pengalaman dan memiliki sertifikasi. Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan juga

³⁰<http://www.bankbjb.co.id/id/corporate-website/berita/berita-perusahaan/menciptakan-pegawai-yang-handal-dan-unggul-dengan-bjb-university.html>

memiliki *Online Learning System* yang untuk mempermudah seluruh insan BJB yang dapat diakses kapan saja dengan penerapan *blended learning solution* yaitu metode pembelajaran yang ideal pada Bank BJB KCP Ciputat, Tangerang Selatan.

c. Sosialisasi

Bank BJB syariah merupakan bank yang memiliki tanggung jawab besar sebagai salah satu pelaku ekonomi Indonesia untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat luas agar mereka menjadi sumber daya nasional yang tangguh dan terbaik, dengan memberikan edukasi/pendidikan perbankan yang baik, benar, dan sesuai dengan syariah. Biasanya program sosialisasi ini diselenggarakan dalam bentuk workshop.

B. Temuan Penelitian

Data yang sudah dikumpulkan dari Hasil Survei, Wawancara dan Dokumentasi kepada Pimpinan BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan kemudian dipilah agar menghasilkan data yang lebih baik lalu data dapat disampaikan kepada masyarakat

Maka dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan bahwa program pengembangan manusia sudah pasti dilakukan dilembaga keuangan atau di bank manapun khususnya di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan ini

Program pengembangan sumber daya manusia BJB Syariah dilakukan dalam meneruskan pencapaian Visi, Misi dan Tujuan perusahaan dan mengantisipasi tantangan global maupun lokal, maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal yang memiliki daya tahan dan daya saing yang berkualitas.

Program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan memiliki 3 program pengembangan SDM, pertama adalah Training dalam bentuk Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang dimana program tersebut diprogramkan oleh Bank BJB Syariah Pusat dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia Bank BJB Syariah KCP Ciputat Tangerang Selatan secara terkonsentrasi dengan jadwal yang telah disusun oleh Bank BJB Syariah Pusat dan diklat ini bertempat di Bank BJB Syariah pusat yaitu berlokasi di Bandung.

Diklat pun terbagi menjadi 2 yaitu diklat umum dan diklat khusus. Diklat umum adalah seluruh Sumber Daya Manusia atau tiap divisi dari pimpinan, *suvervisor operasional*, *teller*, *costumer service*, analisis emas dan administrasi, *funding officer*, *acount officer* hingga *security*, *office boy* dan *driver* secara umum mendapatkan program pengembangan SDM agar menjadi satu frame untuk mencapai visi, misi dan tujuan contoh : training tentang Pengenalan Dasar-dasar Perbankan Syariah (PDPS) maka seluruh sfaf atau divisi wajib ikut serta dan harus mengetahuinya Diklat khusus adalah yang dimana seluruh staff mengikuti tetapi dipeta-petakan terhadap divisi masing-masing, contoh *Acount Officer* training tentang pembiayaan pencucian uang

dan terorisme atau *Teller* training tentang pelayanan dan *beautyclass* atau *Security* training tentang cara berkomunikasi dan memberikan pelayanan terbaik terhadap nasabah.

Kedua adalah Sosialisasi dimana pelaksanaannya sumber daya manusia BJB Syariah KCP Ciputat mampu menjelaskan atau menerangkan produk kepada masyarakat. Contoh dari sosialisasi ini adalah *workshop*

Ketiga adalah *E-Learning* program ini dijalankan sebulan sekali dimana jadwal dan pengajarnya sudah ditentukan lalu pelaksanaannya dilakukan secara online diluar jam kerja karyawan.

Dari setiap program pengembangan SDM yang dijalankan akan ada evaluasi melalui internet untuk *me-refreshment* apa saja yang sudah dipahami dan dimengerti agar dari setiap program-program yang sudah dijalani tidak lupa akan materi yang sudah didapat dan evaluasi ini diwajibkan bagi seluruh SDM yang telah mengikuti program-program tersebut.

Proses evaluasi akan dinilai jika SDM mendapatkan nilai 86 maka SDM tersebut tergolong yang sudah layak untuk dikatakan adanya perkembangan namun jika dibawah nilai 86 maka SDM tersebut tergolong yang belum berkembang dan harus mengikuti proses pelatihan hingga proses evaluasi ulang.

Nilai	Pernyataan	
100 – 86	Lulus	Berkualitas
< 86	Tidak Lulus	Perlu Belajar Ulang

Hambatan dalam proses implementasi program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat adalah jaringan internet yang membuat proses pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia terhambat karna untuk memulainya program tersebut harus masuk ke sistem atau website yang sudah disediakan dan mengejar waktu yang sudah ditentukan.

C. Pembahasan Temuan Penelitian

Menurut pandangan peneliti terhadap program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan sudah baik dalam hal pelaksanaan dan perencanaan yang sudah menyeluruh diberikan kepada seluruh staff atau divisi sehingga mampu mengimplementasikan materi-materi yang sudah di dapatkan dalam program-program pengembangan sumber daya manusia karna adanya evaluasi yang bisa dijadikan acuan mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada BAB IV yang diselesaikan menurut metode penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan jawaban atas rumusan masalah yang terdapat pada BAB I, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan mengenai implementasi program pengembangan sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan, yaitu :

1. Program pengembangan yang diberikan sumber daya manusia Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan terbagi menjadi 3, yaitu:
 - a. Diklat yang dimana terbagi lagi menjadi dua yaitu Diklat umum bahwa seluruh staff atau divisi harus mengikuti program yang telah ditentukan dan diklat khusus bahwa hanya sebagian staff atau divisi tertentu saja yang mengikuti program yang telah ditentukan dengan tujuan mampu dan mengerti secara menyeluruh materi-materi yang sudah diikuti.
 - b. *E-Learning* dimana pembelajaran ini dilakukan diluar jam kerja yang dilakukan sebulan sekali, dan
 - c. Sosialisasi dimana sumber daya manusia mampu menjelaskan perbankan syariah dengan melakukan *workshop* yang dilakukan secara tentatif.

2. Sumber daya manusia di Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan dinyatakan berkualitas dan berkembang dilihat dari adanya evaluasi materi dari program-program yang telah diikuti dengan nilai yang bagus

B. Saran

Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya inovasi dari setiap program yang diberikan agar sumber daya manusia pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan lebih semangat mengikuti program yang diikuti
2. Jadikan sumber daya manusia Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan lebih kreatif dan kompetitif dalam pengembangan sumber daya manusia
3. Dalam mengikuti program harus diberikan motivasi dan dorongan kepada sumber daya manusia Bank BJB Syariah KCP Ciputat, Tangerang Selatan, bahwa mengikuti program-program yang telah ditentukan akan sangat mendukung implementasi dari tugas pokok dan fungsinya sehingga mampu bersaing dan profesional dalam bekerja

CURRICULUM VITAE

I. DATA PRIBADI

NAMA LENGKAP : HABIBAH DESTASYA AMMARA
NAMA PANGGILAN : HABIBAH
TEMPAT TANNGAL LAHIR : JAKARTA, 14 DESEMBER 1995
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
GOLONGAN DARAH : O
AGAMA : ISLAM
NO. HP : 089614832585
ALAMAT EMAIL : habibahdestasia@gmail.com
NO KTP : 3674065412950002
ALAMAT TINGGAL : JALAN TABANAS UJUNG NO 58 RT006/04
KEDAUNG – PAMULANG



II. DATA KELUARGA

NO	HUBUNGAN KELUARGA	NAMA	P/L	TTL
1.	AYAH	KUSMARA	L	24 JUNI 1965
2.	IBU	RISA YOSANTI	P	15 MARET 1976
3.	ADIK	HAMIDAH SHAFIRA AMARA	P	13 JUNI 1999
4.	ADIK	HUSNUNNIDA DAMARA	P	01 JANUARI 2006
5.	ADIK	HANIFAH AMIRA REKASMARA	P	22 APRIL 2014

III. PENGALAMAN ORGANISASI

NO	NAMA ORGANISASI	JABATAN	PERIODE
1.	IP3/4 DR	BAG. OLAHRAGA	2011 – 2012
2.	LIC	PROGREES	2012 – 2013
3.	KOMISARIAT IMM	BID. TKI	2015 – 2017
4.	HMJ MPS	STAF KEPUTRIAN	2015 – 2016
5.	BEM	ANGGOTA	2014

6.	LSO SAMAN TERA SENJA FAI	ANGGOTA	2015
----	--------------------------	---------	------

IV. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

NO	NAMA SEKOLAH/UNIVERSITAS	JURUSAN PENDIDIKAN	PERIODE
1.	SDN CIPUTAT VIII		2001 – 2007
2.	SMP IT DAARUL RAHMAN 3		2007 – 2010
3.	SMA IT DAARUL RAHMAN 3	IPA	2010 – 2013
4.	UNIV. MUHAMMADIYAH JAKARTA	MPS	2014 – 2018
5.	KAHFI BBC MOTIVATOR SCHOOL	HYPNO COMUNICATION	2017 – 2021

DOKUMENTASI

Diklat





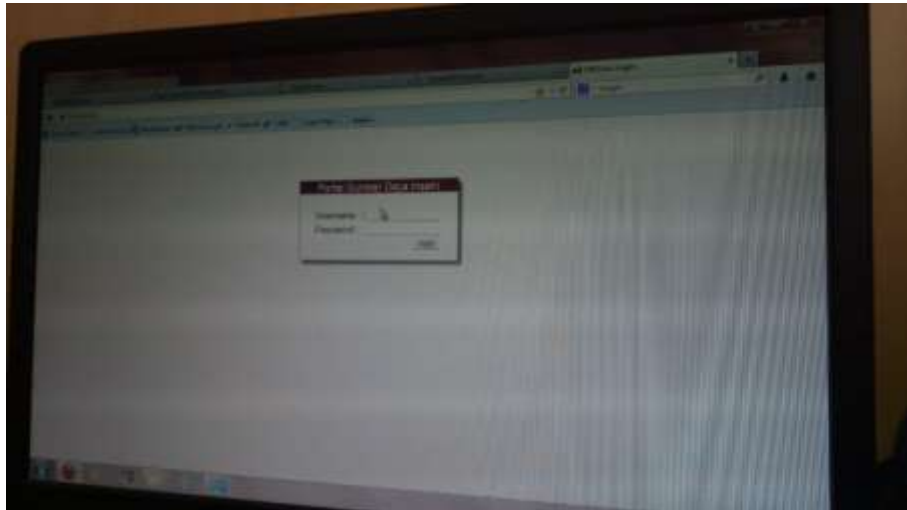
Sosialisasi





E-Learning





Peneliti bersama dosen pembimbing



Peneliti bersama pimpinan dan karyawan Bank BJB Syariah KCP
Ciputat, Tangerang Selatan

