

**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI
COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh

DILAN FEMINIM
18.3.15.0112

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG**” Benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 31 Agustus 2022 M
3 Safar 1443 H

Penulis

Dilan Feminim
Nim.18.3.15.0124

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG" oleh mahasiswa atas nama Dilan Feminim NIM: 18.3.15.0112, mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 31 Agustus 2022 M
3 SAFAR 1444 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I.
NIP. 197408282005011002

Muhammad Syafaat, MSA.
NIP.198410062019031003

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Dilan Feminim, NIM: 18.3.15.0112 dengan judul **”Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong”** yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 31 Agustus 2022 M. Yang bertepatan dengan tanggal 3 Safar 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	N a m a	Tanda Tangan
Ketua	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I	
Munaqisy I	Dr.Sitti Musyahidah, M.Th.I	
Munaqisy II	Nuriatullah, SEI., M.EK	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I	
Pembimbing II	Muhammad Syafaat, M.SA	

Mengetahui:

**Ketua Jurusan
Perbankan Syariah**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam**

Irham Pakkawaru, S.E., MSA.Ak.
NIP. 197805052015031001

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 196505051999031002

KATA PENGANTARA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kekuatan, kesehatan serta telah melimpahkan hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan baik, meskipun banyak halangan. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarganya, para sahabat-sahabatnya dan umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini, banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan karya ini, melalui tulisan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayah anda Darwin Y. Lakitaba dan Ibunda Nuirlan.B tercinta yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang, mendoakan, mendidik dan memberikan motivasi penulis dalam kegiatan studi dari jenjang TK sampai saat ini.
2. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Prof. Dr. H. Abidin, S.Ag., M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademi, dan Pengembangan Lembaga, Dr. Mohammad Idhan, S.Ag., M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, dan

Kerjasama, Dr. H. Kamaruddin, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.

3. Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Dr. Ermawati, S.Ag.,M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, Drs. Sapruddin, M.H.I, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Malkan, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kerjasama, Hj. Raodhah, S.Ag., M.Pd.I selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
4. Irham Pakkawaru. S.E., MSA., Ak. selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah, serta Abdul jalil S.E.,M.M selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
5. Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I. selaku pembimbing I dan Muhammad Syafaat, MSA. selaku pembimbing II yang dengan ikhlas membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
6. Noval, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang dengan tulus selama ini memberikan pengetahuan, ilmu dan bimbingan serta nasehat kepada penulis semasa kuliah.

8. Seluruh staf akademik dan umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Rifai, SE. MM selaku Kepala Perpustakaan beserta staf Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang dengan tulus memberikan pelayanan dalam mencari referensi sebagai bahan penelitian.
10. Terima kasih kepada Pimpinan BSI KCP Parigi Moutong Arfandi Abdullah, beserta karyawannya Ismail Dg Nurung, Jumardi, Akbar Ishak Tantu, dan Rifki yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian skripsi dan sudah membantu memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi seputar penelitian.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2018 yang selama ini memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
12. Terima kasih kepada seluruh Sahabat-sahabat saya Mufidatun Nisa, Fitri Nuraeni, Salbiyanti, Astina Mo'oduto. Amd.,Kp, Elziyuana, Nur Rizqa Aulia, Annisa Catur Ulandari, Siska Wulandari. S.E., Selfianti, Radhiyatul Miftah, Moh Alan Budikusuma yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
13. Seluruh keluarga besar saya Liliana. S.Pd, Asti Yuswita, Amd.Kab, Nelfiani, S.Pd., Moh. Rif'at H. Lolo, S.Ak., Candra,A.Md.Kes, Rahmat, Mohmmad Sofan, Khumaira, yang selama ini selalu mendo'akan membantu, dan memberikan motivasi sepanjang perjalanan pendidikan penulis dalam penyelesaian Skripsi.

14. Seluruh Keluarga besar Drs. Ikbal Djawas dan Dra. Marwia Towandu yang selalu membantu dan memberikan motivasi sepanjang perjalanan penulis
15. Seluruh teman-teman saya Moh. Safari Rasyid Ridha, Muhammad Abdi, Rafly Madina, yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan skripsi maupun dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya, kepada semua pihak penulis senantiasa mendoakan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis diberikan balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Palu, 31 Agustus, 2022

Penulis

Dilan Feminim
NIM. 18.3.15.0112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTARA	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Penegasan Istilah	7
E. Garis-garis Besar Isi	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teori.....	14
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2. Pelatihan dan Pengembangan	22
3. Kinerja	29
C. Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian	36

C. Kehadiran Peneliti	36
D. Data dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	40
G. Pengecekan Keabsahan Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Motong .	43
B. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong	48
C. Peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong.....	53
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN- LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HUDUP	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 4. 1 Peningkatan Jumlah Nasabah Dalam Pembiayaan Produk Pensiun	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikir.....	34
Gambar 4. 1 Logo PT Bank Syariah Indonesia TBK KCP Parigi Moutong.....	46
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 : Surat Balasan

Lampiran 3 : Pedoman Wawancara

Lampiran 4 : Dokumentasi Proses Wawancara

Lampiran 5 : Daftar Informan

Lampiran 6 : Belangko pengajuan judul

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penyusunan : **DILAN FEMINIM**
NIM : **18.3.15.0112**
Fakultas/Jurusan : **Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah**
Judul Skripsi : **Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong**

Penelitian ini membahas mengenai “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja di Masa pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong” yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong. 2) Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong.

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan karyawan di dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong dan juga untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data yang telah diperoleh lalu diolah dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan karyawan didalam meningkatkan kinerja dimasa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong dilakukan secara online dengan menggunakan beberapa metode yaitu pelatihan dilaksanakan melalui *zoom*, atau *e-Learning* dan sedangkan pengembangan karyawan menggunakan metode *On the job Training*. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan menggunakan beberapa metode tersebut sangat tepat dan efektif dalam menambah wawasan dan pengetahuan karyawan di masa pandemi. Adapun peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dimasa pandemi covid-19 pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, telah meningkat dengan begitu signifikan dan memberikan perubahan yang begitu besar bagi kinerja karyawan.

Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan wawasan dan pengetahuan karyawan mengalami peningkatan sehingga karyawan lebih percaya diri didalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional meski dimasa pandemi. Serta bertambahnya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan kegiatan operasional Bank.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin Berkembangnya perekonomian di era sekarang ini banyak perusahaan mengalami peningkatan yang begitu signifikan, yang membuat setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun mengalami persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam menghadapi persaingan tersebut tentu tidak cukup dengan menggunakan teknologi yang begitu canggih didalam melakukan produksi ataupun operasional pada perusahaan, akan tetapi perlu adanya dukungan kemampuan sumber daya manusia yang handal dan *skill* yang baik dalam melakukan adaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis agar perusahaan tersebut bisa unggul dengan merespon perubahan tersebut dengan cepat dan tepat.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.¹

Peran penting manajemen sumber daya manusia terwujud dalam pelaksanaan kegiatan pembuatan perencanaan strategi organisasi, pelaksanaan kerja dan monitoring jalannya usaha untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan organisasi, kunci yang dapat

¹Melvina Grady Lolowang Adolfina Genita Lumintang, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”, Jurnal EMBA, Vol. 4 No.2 (Juni, 2016), 177-186.

mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategis perusahaan.²

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan elemen utama perusahaan atau organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia itu sendiri yang mengendalikannya yang lain sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Untuk itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil.³

Di era globalisasi yang semakin maju, di ikuti dengan penyebaran virus Covid-19 yang semakin meningkat, banyak perusahaan mengalami penurunan kinerja dalam bidang manajemen sumber daya manusianya dikarenakan segala aktifitas karyawan telah mengalami pembatasan, banyak perusahaan yang mulai merubah pengatur sistem kerjanya yang mana sebagian karyawan, ada yang bekerja dari rumah dan ada yang bekerja dari kantor. Banyak kegiatan yang sudah dirancang oleh perusahaan untuk dilakukan terpaksa tertunda, akan tetapi hal tersebut tidak membuat perusahaan untuk menyerah. Manajemen perusahaan atau organisasi memiliki strategi agar peningkatan kinerja karyawan akan tetap

²Nikade Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet, I. Bandung: Penerbit Nilacakra,2019), 4-5

³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Cet, I. Bandung : Penerbit Mandar Maju, 2009) 6

baik meskipun dimasa pandemi, dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan bagi kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu bentuk sarana dalam peningkatan kompetensi berupa pengetahuan, produktivitas, keahlian, kemampuan dan perilaku seseorang karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan lebih ditekankan pada proses pembelajaran penguasaan kompetensi jangka pendek secara sistematis. Artinya pelatihan bertujuan agar karyawan dapat memiliki kecakapan kerja dalam waktu yang relatif singkat.⁴

Pengembangan merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegaitan pengembangan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas keterampilan, profesional dan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan yang dimaksudkan setiap uasah dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tuganya dapat lebih efisien dan produktif.⁵

Suatu perusahaan akan meningkatkan produktif kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

⁴Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I. Surabaya: Penerbit Pustaka Aksara, 2020), 196

⁵Genot Agung Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PMS) Kecamatan Papangan Kabupaten Ogan Komering Ilir", *Jurnal MUQTASHID*, Vol. 1 No.1 (Maret, 2016), 83.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.⁶

PT. Bank syariah Indonesia TBK KCP Parigi Moutong merupakan salah satu anak perusahaan dari Bank Syariah Indonesia, yang sedang berkembang serta selau berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan dalam perusahaan, mempunyai karyawan berjumlah 20 orang dan mempunyai visi top 10 global Islamic bank, dan misi memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut adanya peranan karyawan yang begitu besar di dalamnya.

Pada masa pandemi covid-19 saat ini kantor BSI KCP Parigi Moutong mengalami penurunan dalam sistem operasionalnya yang kadang mengalami keterlambatan yang diakibatkan menurunnya sistem kerja karyawan, dengan begitu untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa pandemi BSI KCP Parigi Moutong mengadakan berbagai pelatihan dan pengembangan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu karyawan yang kompetitif, potensial, memiliki

⁶Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman Dkk, “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Palu”, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 3 No.1 (Juni,2021), 47

mentalitas ke Islaman baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja dimasa pandemi covid-19 itu sangat bagus dan sangat membantu karyawan didalam memasarkan produk. Pelatihan yang dilakukan dimasa pandemi yaitu 2 kali dalam seminggu, salah satu pelatihan yang telah dilakukan adalah pelatihan gadai untuk interpersonal skill dalam mengasir emas.⁷ Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas didalam Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong agar bisa mencapai sumber daya yang handal kedepannya.

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong*”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan didalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong ?

⁷Bapak Jumardin, Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Penjelasan Singkat Mengenai Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Masa Pandemi, *Wawancara*, tanggal 2 Noveber 2021.

2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Bagaimana Pelatihan dan pengembangan karyawan didalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong
- b. Untuk mengetahui Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan teoritis

Diharapkan dapat menjadikan salah satu tambahan informasi di dalam aktivitas akademi dan menambah ilmu pengetahuan terhadap peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan karyawan dimasa pandemi covid-19.

b) Kegunaan prkatis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, dan pemahaman serta pengalaman bagi penulis tentang dunia pelatihan dan pengembangan karyawan di saat menghadapi situasi pandemi Covid-19 dan dunia kerja kedepanya nanti.

D. Penegasan Istilah

Beberapa kata atau istilah yang digunakan dalam judul seminar proposal ini perlu untuk ditegaskan maksudnya, agar pembaca tidak keliru dalam memahami maksud judul.

1. Peningkatan kinerja

Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.⁸ Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam lingkup persaingan bisnis baik produksi maupun jasa yang tidak stabil.

2. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan perkembangan karir para karyawan. Pelatihan dan pengembangan ini untuk mengatasi kekurangan-kekuarangan para karyawan dalam berkerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidak mampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.⁹ Alasan lain yang sangat penting dalam pelaksanaan

⁸Sulia Megarani, “*Startegi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta,Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016), 2

⁹Nurrulli Fatur Rahman, “*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No 1 (Oktober , 2018) 4

kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi mendapatkan hasil yang maksimal.

E. Garis-garis Besar Isi

Skripsi ini terbagi dalam tiga bab saling berkaitan sebagai satu kesatuan rangkaian karya ilmiah. Untuk mengetahui secara singkat terhadap masing-masing pembahasan bab-bab tersebut maka penulis mengumumkan garis-garis besar isi Skripsi yaitu:

Bab I Pendahuluan, Bab ini berisi pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah yang menjelaskan berapa hal yang mendasari penulis tertarik dalam mengkaji masalah tersebut, Rumusan masalah yang menjadi acuan untuk membantu peneliti dalam mengarahkan fokus kajian yang akan dilakukan, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang diawali dari menjelaskan tentang informasi yang secara teoritis dari penelitian terdahulu, kajian teori dan kerangka pemikir

Bab III Metode Penelitian, Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data serta pengecekan keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan selama proses kegiatan penelitian. Bab ini juga

menjelaskan gambaran umum tentang PT. Bank syariah Indonesia Tbk KCP Parigi Moutong dan struktur organisasinya.

Bab V Penutup, Bab ini bersisikan Kesimpulan dari hasil bab sebelumnya dan saran yang di bentuk untuk perkembangan dan kemajuan dari perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian dan hal ini diharapkan agar peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang sama dengan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota” oleh Asmawarna Sinaga, penelitian mengungkapkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan bertujuan untuk memajukan dunia perbankan. Hal ini bisa memajukan karir mereka didunia perbankan dan semakin tangguh dalam menghadapi masalah yang terjadi di dunia kerja, dan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan memaparkan data secara deskriptif sehingga memberikan pemahaman dan kejelasan dari penelitian.¹
2. Penelitian yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Perum Bulog Sub-Diver Medan” oleh Apriani S Damanik. Penelitian mengungkapkan bahwa berdasarkan analisis strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan

¹Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, dkk, “Analisi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota”, Jurnal kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3 No. 2 (2020) 233

pengembangan secara garis besar sudah baik. Penyesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan memiliki skor akhir terendah jika dibandingkan dengan item lainnya dengan skor akhir 76,56%, sehingga karyawan merasa bahwa atasan mereka membantu dalam peningkatan karir mereka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner teknik pengumpulan data yang berisi rangkaian pernyataan tertulis mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Perum Bulog sub-drive Medan.²

3. Penelitian yang berjudul “Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatkan Kinerja Di PT.Pegadaian Gorontalo Utara” oleh Ramli Mile. Penelitian mengungkapkan bahwa manajemen pada PT. Pegadaian (persero) cabang Gorontalo Utara telah melaksanakan pengelolaan terhadap para karyawan dengan baik melalui pelatihan dan pengembangan, dalam rangka meningkatkan keahlian, keterampilan dan prestasi kerja para karyawan yang ada di masing-masing unit. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh atau dampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini di gunakan untuk mengungkapkan mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang di

²Apriani S Damanik, “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Perum Bulog Sub-Diver Medan*”, Skripsi (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2020)

tujukan bagi peningkatan kinerja di PT. Pengadaian (persero) cabang Gorontalo Utara.³

4. Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol” Oleh Malkan. Penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol, dengan besaran Gaya Kepemimpinan 56%. Secara Parsial variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Gaya Kepemimpinan 13,5%, adapun secara serempak atau simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Dimana besar pengaruh dilihat pada *table model Summary* pada kolom *adjusted R square* yaitu sebesar 41,1%. Dan metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.⁴

³Ramli Mile, Peggey A Mekel, Marlyn Karuntu, “Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatkan Kinerja Di PT.Pegadaian Gorontalo Utara”, Jurnal Emba, Vol.2 No.4, (Desember: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2014), 167-174

⁴Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 2 No. 1 (2020), 119

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Asmawarna Sinaga	Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama menganalisis tentang pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan - Metode yang di gunakan berupa penelitian kualitatif
2	Apriani S Damanik	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Perum Bulog Sub-Diver Medan	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian hanya membahas strategi perum bulog sub-Diver untuk meningkatkan kinerja karyawannya - Teknik pengumpulan data berupakuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama meneliti mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan
3	Ramli Mile	Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi pada saat penelitian - Lokasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama Menganalisis tentang Pelatihan dan pengembangan karyawan

		Di PT. Pengadaian Gorontalo Utara	penelitian	dalam meningkatkan kinerja karyawan - Metode yang di gunakan dalam penelitian berupa penelitian deskriptif kualitatif
4.	Malkan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol	- Penelitian menggunakan metode pendekatan Kuantitatif - Teknik pengumpulan data berupa kuesioner	- Sama-Sama meneliti mengenai kinerja karyawan

B. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber daya Manusia

Semula sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “Human resources” namun ada juga ahli menamakan Sumber daya manusia dengan “Man Power” (Tenaga Kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).⁵

⁵Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi*, (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2020). 1.

mu dan menyucikan nama-mu” Dia berfirman, “sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”⁷

Islam juga menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan dari manusia, seperti disebutkan dalam firman Allah Swt, dalam Q.S. At-Tin/95 :4. Sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ – ٤

Terjemahan:

“sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.⁸

Sumber daya manusia menurut Islam merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sangat diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Q.S Al-Jasiyah/45:13. Sebagai berikut:

⁷Kementerian Agama Republik Indonesia., *Alquran dan Terjemahan*.

⁸Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *“Manajemen Bisnis Syariah”* (Cet, III. Bandung: Alfabeta, 2016), 308.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ - ١٣

Terjemahan:

“Dan dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahamt) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”

Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menompang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rahman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batasan dalam rangka membuktikan kemaha kuasa Allah SWT.⁹

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang di manfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islam yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang rill untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.¹⁰

⁹Arman Puramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam” (Cet. I, Bekasi Jawa barat: Pustaka Al-Muqsith, 2021) 47

¹⁰ Ibid. 49

b. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Dalam tulisan Suyonto yang mengutip MARIHOT Tua, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.¹¹

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapannya meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan tenaga kerja. Peranan Manajemen sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelolaan sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dijadikan indikator penting didalam pencapaian tujuan organisasi.¹²

¹¹Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 1. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020), 4-5

¹²Wiyati, Apriyandi Giyanti Bayu Pradana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta dan Aparatur Sipil Negara*, (Cet. 1. Malang: Media nusa Creative, 2019), 1-3

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu:

1. Tujuan sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat memenuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasi, tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.¹³

d. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Flippo membagi fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua bagian yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.¹⁴ Hasiabuan menjabarkan

¹³Marlina, Dwi Ekasari Harmadji, Okki Trinanda, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022). 07

¹⁴ Dyah Eko Setyowati, Sri Kartika Sari, Yani Atariksa, *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Barat: Cv. Jakad Media Publishing, 2021) 07.

fungsi-fungsinya tersebut kedalam berbagai bagian lagi. Adapun penjelasannya fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

Fungsi manajemen terdiri dari:

- 1) Perencanaan, atau *human resources planning* meliputi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar menjawab kebutuhan organisasi dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 2) pengorganisasian, atau *organize* merupakan kegiatan merancang atau mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan susunan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)
- 3) pengarahan, merupakan kegiatan pemberian arahan atau bimbingan kepada semua karyawan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan bersama.
- 4) Pengendalian, merupakan kegiatan mengontrol atau mengawasi kinerja setiap karyawan agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan dan aturan perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan dan kesalahan.¹⁵

Fungsi operasional meliputi

- 1) Pengadaan, merupakan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang tepat akan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

¹⁵ Ibid. 08

- 2) Pengembangan, merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan sikap karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
- 3) Kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan kepada pekerja atas kinerja dan pencapaian yang diraih.
- 4) Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan
- 5) Pemeliharaan, merupakan kegiatan merawat, memelihara, dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama diperusahaan.
- 6) Kedisiplinan, merupakan bagian terpenting dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan.
- 7) Pemberhentian, merupakan langkah terakhir yang harus diambil ketika penyimpangan atau kesalahan karyawan yang tidak bisa diperbaiki dengan kata lain karyawan sudah tidak bisa memenuhi standar kebutuhan perusahaan.¹⁶

¹⁶Ibid. 09

2. Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan-keterampilan khusus bagi karyawan sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan kegiatannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang bagi para karyawan. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga perusahaan dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.¹⁷

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyatakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun, perubahan sikap seseorang.¹⁸ Adapun pengertian pelatihan menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

- a) Bedjo Siswonto, mengemukakan manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni

¹⁷Sitti Nurbaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*(Cet. I, Makassar: CV. Nas Media Pustaka, 2020). 93.

¹⁸Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami dkk, “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Profit Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 1 (2013). 27.

perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian service yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

- b) Pengertian pelatihan menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
- c) Pengertian menurut Baryy Chusway yaitu, Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan standar.¹⁹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan, keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan langsung ditempat kerja dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap ke arah yang lebih baik.²⁰

¹⁹Rr Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pengantar*, (Cet, I. Sumatra barat: Insan Candekia Mandiri, 2021), 55

²⁰ Ibid. 56

b. Pengertian pengembangan karyawan

Pengembangan adalah suatu unsur untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan karyawan, workshop bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi diluar perusahaan.²¹

Pengembangan karyawan fokus kepada pengembangan diri dan belajar sendiri. Konsep pengembangan karyawan merupakan suatu kegiatan penting yang perlu disadari oleh karyawan. Ketika karyawan mau belajar, mereka akan menunjukkan ketertarikan dan mudah melakukan aktivitas, mereka juga merasa lebih puas dengan pekerjaan yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga ditegaskan Elena, bahwa pengembangan karyawan yang berhasil tergantung pada karyawan sendiri terhadap seberapa besar rasa ingin belajar dan memahami bagaimana cara mengembangkan diri. Program pengembangan karyawan dilakukan dengan berbagai tujuan termasuk meningkatkan kompetensi, mengobservasi perilaku, dan potensi sehingga dapat menilai karyawan yang tepat untuk ditempatkan pada tempat dan waktu serta posisi yang tepat.²²

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Pengembangan manusia menyangkut

²¹M. Rizky Pippo Pratama, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tanjung Enim Lestari Pulpe and Parper Unit Chemical Plant”, Jurnal Manajemen SDM Pemasaran dan Keuangan, Vol. 1 No. 1 (Maret, 2020), 59

²² Zahara Tussoleha Rony, *Strategi Menghasilkan Menejer Berkualitas Melalui Job Shadowing*, (Yogyakarta : Deepublish, 2021), 15

partisipasi manusia dalam proses pengembangan suatu negara yaitu pembangunan dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.²³

Adapun sasaran pengembangan karyawan menurut Hasibun yakni:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan atau *technical skills*.
- 2) Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan dan *managerial skills* dan *conceptual skills*²⁴

c. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan karyawan

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mencapai kinerja yang optimal. Tujuan program pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan secara terukur. Uraian perilaku dan prestasi kerja yang ingin dicapai harus diuraikan dengan jelas.²⁵

²³Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah", Jurnal Ilmu Ekonomi Islam, Vol. 7 No.1 (2021). 3

²⁴ Endang Rustendi, "Analisis Faktor-faktor Penghambat Program Pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia", Jurnal Edukasi (Ekonomi, pendidikan, dan Akuntansi) Vol. 9. No 1 (Juni, 2021). 21

²⁵Hani Damayanti Aprilia, *Pengembangan SDM*, (Jawab Barat: Media Sains Indonesia, 2021), 5

Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Henry Simamora dalam Ambaran T. Sulistiyani dan Rosidah, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
4. Membantu memecahkan persoalan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan baru untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
8. Meningkatkan kualitas kerja
9. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.²⁶

d. Metode Pelatihan dan Pengembangan

1. Metode Pengembangan

a) *On the job Training*

On the job training merupakan salah satu metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan motivasi lebih baik bagi peran peserta training. Dalam program ini, para peserta akan diposisikan pada situasi dan tempat kerja yang sesungguhnya.

²⁶Irfa Nuriana Jati, “Strategi Peningkatan kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng”, *Skripsi*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007), 32

b) Simulasi

Simulasi merupakan bentuk metode pengembangan sumber daya manusia dengan memanfaatkan mesin-mesin atau peralatan pada suatu kondisi lingkungan tertentu yang dibuat sama atau sesuai dengan situasi kerja yang sebenarnya.

c) *Job Rotation*

Program *job rotation* yaitu peran peserta pengembangan dan pelatihan nantinya dimutasikan secara berkala ke unit kerja atau jabatan lainnya. Sehingga peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan dan kemampuan secara menyeluruh tentang tugas dan pekerjaannya di dalam perusahaan.

d) Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan akan bisa meningkatkan kemampuan kerja, yaitu pengembangan yang sifatnya formal dan berkaitan dengan karir seorang pegawai .

e) Penghargaan

Langkah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi merupakan salah satu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan langkah tersebut, diharapkan karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, sehingga akan membawa dampak yang besar bagi perusahaan.²⁷

²⁷Nenny Ika Putri Simarmata, Luthfi Parinduri Sukarman Purba dkk, “*Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Cet, I. Yayasan Kita Menulis, 2021). 10-11,

2. Metode Pelatihan

Pada dasarnya metode pelatihan dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok sebagaimana dijelaskan oleh Panggabean yaitu:

- a. *On the job Training*, yaitu meliputi program *job instruction training, job rotation, demon, apprenticeship training*
- b. *Off the job training*, yaitu meliputi *lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, self study, program learning, laboratory training, dan action training*.²⁸

Menurut Hasibuan dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan dalam keberhasilan pelatihan efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

a. Instruktur

Instruktur atau pelatih yaitu seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada karyawan guna memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan.

b. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan ditentukan oleh tujuan yang harus dicapai sehingga penetapannya harus dicapai sehingga penetapannya harus sistematis.

²⁸Azizah Nur Rahmayanti, "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogri di Surabaya dan Sidoarjo", Jurnal Ekonomi Syariaah Teori dan Terapan, Vol. 1 No. 1 (Januari: 2014), 25

d. Metode pelatihan

Agar tercapai efektivitas dan efisiensi pelatihan, maka metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan pekerjaan tergantung media, peralatan serta metode pelatihan yang digunakan itu sendiri.

e. Sasaran pelatihan

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksana pelatihan.²⁹

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara Bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Suyadi P.S mendefinisikan kinerja sebagai kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

²⁹ Ibid. 26

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁰

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan selama beberapa periode tertentu.

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³¹

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kinerja mencakupi segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam sebagaimana dalam surah Al-Qasas/28 :77.

³⁰Fachrudin Hasyim, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Yayasan STKIP-PGRI Bandar Lampung, Skripsi*,(Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017) 55-56.

³¹Nuriatullah, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamziz Baituttamwil Area Jogyakarta*”, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 2, No.1 (2020), 35

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ۷۷

Terjemahan:

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagaimana di dunia dan berbuat baiklah (Kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rezeki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran Islam bagai indahnya manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.³²

b. Macam-macam kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chanzanagh dan Akbarnejad. Sebagai berikut:³³

- 1) Niat dalam berkerja, niat dalam etika kerja dalam Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan tuhan.

³²Ibid. 55-56.

³³Julyta Prisca Aulia, “Penerapan Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam”, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), 37-38.

- 2) Amanah, amanah bisa diartikan sebagai tanggung jawab yang mana tanggung jawab adalah kewajiban bagi seorang muslim seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan Al-amin.
- 3) Hasil dari bekerja, definisi kinerja dapat juga disampaikan sebagai hasil dari karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Moeheriono.
- 4) Keadilan, keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.
- 5) Kerjasama, saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam mengajarkan seseorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.³⁴

³⁴Ibid. 38

C. Kerangka Pemikiran

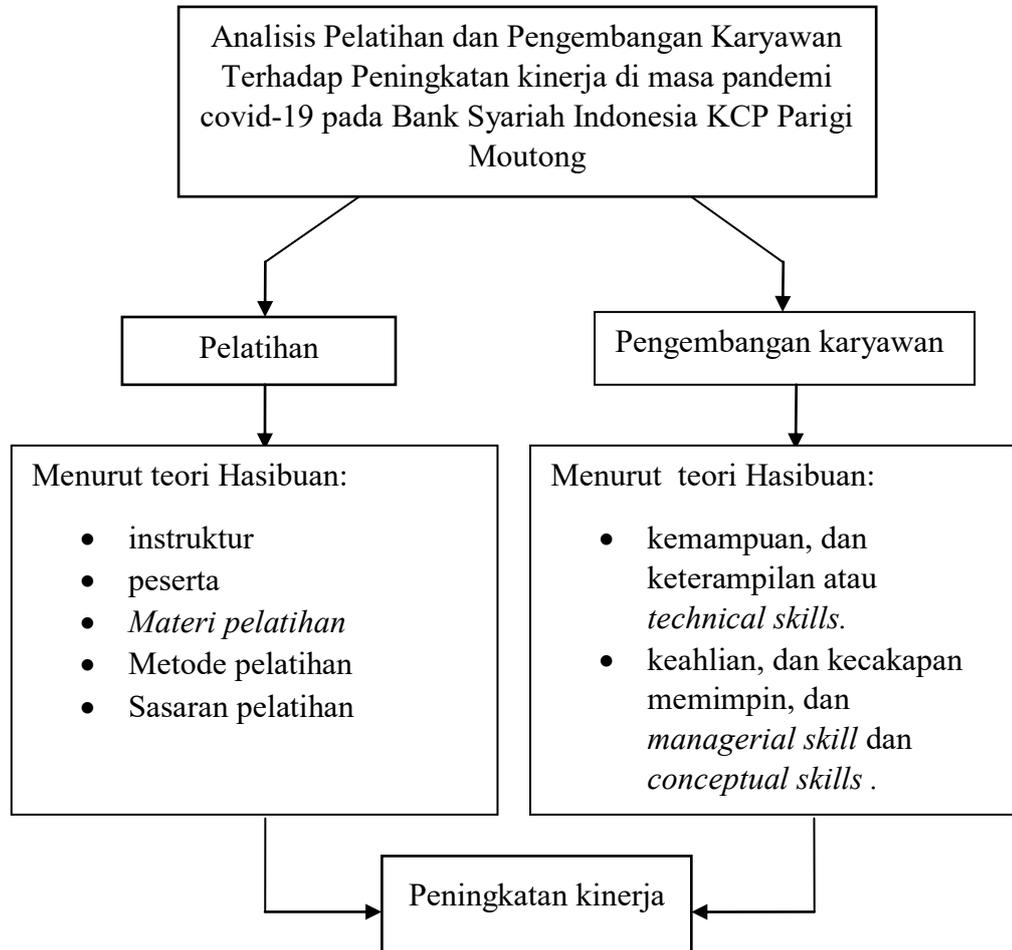
Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.³⁵

Berdasarkan teori diatas pelatihan dan pengembangan adalah merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan perusahaan dalam memberikan pelajaran terhadap para karyawannya agar dapat menambah keahlian dan melatih mereka dalam menangani fenomena perubahan yang akan terjadi pada saat melaksanakan tujuan perusahaan didalam melihat peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, dengan pengembangan karir, *skill*, dan keahlian para karyawan akan menjadikan kunci kesuksesan bagi mereka dan bagi perusahaan.

³⁵ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet.I Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2019), 92.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori dilakukan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan penelitian.¹

Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data kualitatif yaitu wawancara dan dokumentasi.²

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak di peroleh melalui prosedur kuantifikasi, perhitungan statistik, atau bentuk cara-cara lainnya yang menggunakan ukuran angka. Penelitian kualitatif prinsipnya untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam. Selanjutnya Creswell

¹Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet, I. Takalar : Yayasan ahmar Cendekia Indonesia, 2019), 6

²Zuchri Abdussamad,, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet, I. Makassar: Cv. CV. syakir Media Press, 2021), 80

menjelaskan bahwa tujuan penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian dan lokasi penelitian.³

Dengan memilih metode pendekatan kualitatif ini penulis berharap agar mendapatkan data-data yang lengkap dan akurat. Karena metode pendekatan kualitatif ini merupakan prosedur penelitian yang menghasikan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴

B. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada salah satu perusahaan perbankan syariah yaitu PT. Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong yang terletak di Jl. Trans Sulawesi, Kelurahan Masigi, Kecamatan Parigi, alasan dalam memilih objek penelitian ditempat tersebut adalah karena BSI merupakan gabungan dari Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah yang menjadi satu entitas. Dimana Penggabungan ini akan menyalurkan kelebihan dari tiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik sehingga membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini kehadiran peneliti merupakan hal terpenting dan menjadi peran utama dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti menjadi instrument

³ Arjat Rukajat, "*Pendekatan Penelitian Kualitatif*, (Cet. I. Yogyakarta: Deepublish, 2018), 4

⁴ Ibid. 6

kunci utama mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpulan data. Karena didalam penelitian ini peneliti terjun langsung di lapangan atau tempat objek yang ingin diteliti untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, dan dengan beberapa respondendari tempat atau perusahaan yang akan menjadi objek penelitian seperti Branch Manager, Marketing, Branch operator Service Manager dan karyawan lainyasebagaisumber informasi bagi peneliti. Oleh karenaitu peneliti menjadi peran utama didalam kehidupan keseharian orang-orang yang akan diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak.

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang dikumpulkan, dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama, yang berupa kata-kata atau data yang secara langsung diperoleh dari objek penelitian. Dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan melalui pengamatan, dan wawancara langsung di lapangan atau di tempat objek yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data primer atau data utama, yaitu dapat berupa buku-buku, makalah, jurnal, dokumen pribadi, serta dokumen resmi yang termaksud data sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data, menyusun instrument adalah pekerjaan penting di dalam langkah penelitian, tetapi mengumpulkan data jauh lebih penting lagi, terutama jika peneliti menggunakan metode yang rawan terhadap masukan unsur subjektif peneliti. Itulah sebabnya menyusun instrument pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hal yang sesuai dengan kegunaannya.⁵

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara merupakan salah satu karakteristik dari berbagai teknik. Wawancara merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan bertatap muka dengan responden atau orang yang diwawancarai. Pengambilan data ini menggunakan tanya jawab oleh penelitian kepada partisipan untuk mengeksplorasi sebuah makna atau informasi yang menerangkan sebuah kejadian yang diperlukan untuk mengatasi masalah atau untuk menemukan sebuah konstruktor teori.⁶

Di Dalam melakukan penelitian pada BSI KCP Parigi Moutong ini peneliti menggunakan dua teknik wawancara yaitu:

⁵Sandi Siyoto, Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Cet, I. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 75

⁶Fitri Nur Mahmudah, "Analisis Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas.tis 8" (Cet, I. Yogyakarta: Uad Press, 2021), 16

a) Wawancara langsung

Wawancara langsung berarti peneliti bertatap muka secara langsung dengan responden kemudian mengajukan beberapa pertanyaan. Responden pada saat itu juga memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan yang sedang diajukan oleh peneliti.

b) Wawancara tidak langsung

Wawancara tidak langsung merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara tidak langsung dengan responden. Wawancara tidak langsung ini biasanya menggunakan media komunikasi telepon, dan melalui perantara orang lain.⁷

2. Observasi

Teknik pengambilan data menggunakan observasi yaitu peneliti secara langsung mengamati lingkungan dan aktivitas perilaku partisipan. Teknik ini menjadi alat yang ampuh untuk mengumpulkan data kualitatif tersebut memiliki tujuan memberikan kesempatan pada para peneliti dalam memahami dan menangkap beragam informasi.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui Dokumentasi menjadikan salah satu sumber informasi yang berharga bagi peneliti kualitatif dalam mengumpulkan data-data lapangan.⁸ Metode Dokumentasi ini merupakan metode yang mengumpulkan

⁷Sirilius Scran, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*, (Cet, I. Yogyakarta: Deepublish, 2020), 36-37

⁸Ibid, 20-25

data atau mencari data yang mengenai hal-hal berupa catatan, buku, arsip, surat kabar, makalah, jurnal, majalah, tesis dan sebagainya.

Metode dokumentasi ini digunakan sebagai bahan informasi bagi peneliti untuk mengumpulkan data-data dalam melakukan penelitian terhadap peningkatan kinerja para karyawan di masa pandemi melalui pelatihan dan pengembangan pada BSI KCP Parigi Moutong.

F. Teknik Analisis Data

Proses menganalisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu. Menurut Sugyono, Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri atau orang lain.⁹

Analisis data selama penelitian sinkronisasi fakta lapangan atau data dengan teori hasil studi literatur, pada tahap ini penelitian akan melakukan kegiatan menganalisis data yang diperoleh menggunakan teknik penyajian data, reduksi data, dan verifikasi data.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyedarhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari

⁹ Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet 1. Jawa barat: CV. Jejak, 2018), 236-237

catatan-catatan tertulis di lapangan. Sebagaimana di ketahui reduksi data, berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informan yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian menggunakan uraian naratif, berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

3. Verifikasi Data (*Conclusion Drawing/ Verivication*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Analisis data kualitatif ini bertujuan untuk menemukan pola dan fokus penelitian, sehingga dapat ditemukan data yang penting dari fokus penelitian tersebut. Hingga pada akhirnya, dapat ditentukan data yang layak untuk dipublikasikan.¹⁰ Metode ini digunakan peneliti untuk dapat menganalisis data yang berupa keterangan-keterangan atau pernyataan yang menjadi fokus peneliti agar dapat dipahami.

¹⁰Sofyan Mustoip, Muhammad Japar, Zulela MS, Implementasi Pendidikan Karakter (Surabaya: CV. Jakarta Publishing Surabaya, 2018), 27

G. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul, perlu dilakukan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data didasarkan pada kriteria derajat kepercayaan (*credibility*) dengan teknik triangulasi, ketekunan, pengamatan, pengecekan teman sejawat Moleong.

Menurut Moleong, Triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang didasarkan pada sesuatu diluar data untuk keperluan mengecek atau sebagai perbandingan terhadap data yang telah ada. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan data hasil observasi, hasil teori, dan hasil wawancara terhadap subjek yang ditekankan pada penerapan metode bantuan alat pada efektif membaca.¹¹

¹¹ Abd Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*, (Cet, I. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 113-114

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Motong

1. Sejarah Singkat Lembaga/Instansi

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbanyak di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdapat dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia termaksud di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga decade ini. inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.¹

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 jumadil akhir 1442 menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari tiga Bank Syariah sehingga

¹Bank Syariah Indonesia dikutip dari https://www.ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html di akses pada tanggal 29 juni 2022 16.00 wita.

menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri,BNI,BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing ditingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang moderen, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Aalamiin).

Sebelum bergabungnya tiga bank yaitu, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) pada tanggal 1 februari 2021. PT. Bank Syariah Indonesia TBK KCP Parigi Moutong awalnya merupakan Bank Mandiri Syariah yang sejaka ada di kota parigi dari tanggal 15 November 2009 yang bertempat di Jl. Trans Sulawesi Kelurahan Kampal, Kecamatan Parigi Kabupaten Parigi Moutong Sampai pada tahun 2009. Kemudian mulai 2014 bulan Okteber berpindah secara resmi di kelurahan Masigi bertempat di Jl. Trans Sulawesi No. 267 dengan situs kantor hak milik sampai dengan sekarang dan setelah bergabungnya tiga bank tersebut PT. Bank Mandiri Syariah KCP Parigi Moutong, telah berganti entitas menjadi PT. Bank Syariah Indonesia TBK KCP Parigi Moutong dengan memiliki situs

web: www.bankbsi.co.id. dan mempunyai karyawan sekitaran 20 orang karyawan.²

2. Visi dan Misi

c. Visi

top 10 Global Islamic Bank

d. Misi:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia

Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025

2. Menjadikan bank besar yang memberkan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

Top 5 yang paling profitabel di indonesia (ROE 18%) dan Valuasi Kuat (PB>2)

3. Menjadikan perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja,

² Ismail Dg Nurung, Brach Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 09 Juni 2022.

3. Logo PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KCP Parigi Moutong

Gambar 4.1

Logo PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KCP Parigi Moutong



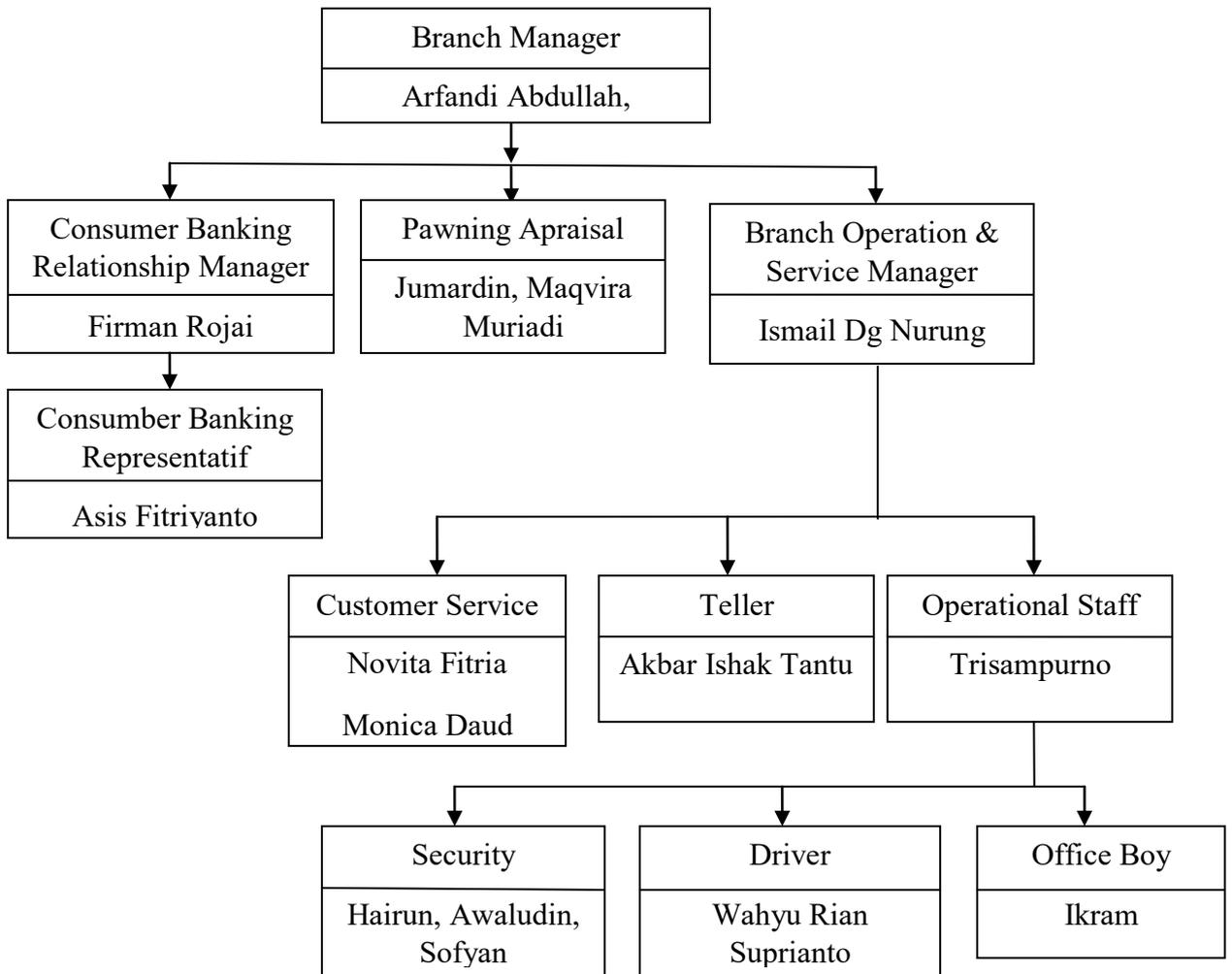
Adapun makna Logo tersebut yaitu: Bertuliskan BSI dengan bintang berwarna kuning di ujung sebelah kanan. Di samping tulisan BSI memiliki bintang bersudut 5, ini mempresentasikan 5 sila Pancasila dan 5 rukun Islam.³

4. Stuktur Organisasi

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda tergantung pada jenis dan besarnya suatu perusahaan. Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan suatu yang sangat penting untuk diperhatikan agar perusahaan dapat beroperasi serta berkebang dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

³<https://money.kompas.com/read/2021/02/01/154325626/bank-syariah-indonesia-resmi-beroperasi-begini-bentuk-logo-dan-maknanya?page=all> di akses pada tanggal 29 juni 2022 16.00 wita

Gambar 4.2
Struktur Organisasi



B. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong

Didalam pelatihan dan pengembangan karyawan tentunya sangat memberikan pengaruh besar terhadap perubahan kinerja karyawan, yang dimana Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu program pembelajaran yang paling efektif untuk dilakukan dalam menambah wawasan karyawan, kemampuan, serta keahlian ditiap-tiap karyawan BSI KCP Parigi Moutong didalam melaksanakan pekrjaannya.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan program yang sudah di tetapkan Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong didalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, jika sebelum adanya pandemi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara langsung atau bertatapapan muka. akan tetapi hal tersebut berubah setelah dengan adanya virus covid-19, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara *online* dengan menggunakan metode-metode yang sudah ditetapkan perusahaan dalam program pengembangan perusahaan.

PT. Bank Syariah Indonesia TBK KCP Parigi Moutong telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan beberapa metode antara lain yaitu: pelatihan dilakukan secara online dengan menggunakan *e-Learning* atau media *zoom*, sedangkan pengembangan karyawan dilakukan melalui metode pengembangan *On The Job Training* yang dipraktekan dengan cara menempatkan karyawan dalam kondisi yang sebenarnya dalam bekerja. Program-program pelatihan dan pengembangan tersebut telah dipilih dan

ditetapkan oleh pihak manajerial dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi situasi di masa pandemi covid-19 saat ini. Seperti yang telah dikemukakan oleh pak Ismail Dg Nurung selaku *Branch Operation dan Service Manager* BSI KCP Parigi Moutong menyampaikan bahwa:

“Pada masa pandemi covid-19 sampai dengan sekarang pelatihan untuk pegawai menggunakan media *zoom*, metode tersebut lebih efektif untuk digunakan dalam pelaksanaan pelatihan disaat seperti ini, karena sekarang dengan adanya virus covid-19 pelatihan tidak dapat dilakukan secara *face to face* atau saling bertatap muka secara langsung dan kalau untuk metode pengembangan di lakukan dengan diberikan projek pekerjaan kepada karyawan dan kemudian dipraktekan secara langsung ketika berkerja.”⁴

Pernyataan yang tidak jauh berbeda juga disampaikan oleh pak Jumardi selaku *Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong* Menyampaikan bahwa

“Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada kami pada masa pandemi seperti sekarang ini yaitu secara *online* dan biasanya kami menggunakan metode *e-Learning* atau media *zoom*, metode tersebut sangat mudah dilakukan dan tidak membuat tegang dalam mengikuti pelatihan yang diberikan, adapun materi yang di berikan sangat mudah di pahami ”⁵

Selanjutnya wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan BSI KCP Parigi Mutong yang menjelaskan terkait pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan di masa pandemi covid-19

“Selama pandemi covid-19 ini pelatihan dan pengembangan karyawan yang kita lakukan hanya sebulan sekali atau juga ketika bank mengeluarkan produk yang baru pasti akan dilakukan pelatihan, pelatihannya tidak *offlain* tetapi *online*, dengan menggunakan media *zoom*, Adapun pada saat

⁴Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 09 Juni 2022.

⁵Jumardi, Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

pelaksanaan pelatihan kadang mengalami kendala jaringan, akan tetapi pelatihan tetap berjalan lancar dan materi yang diberikanpun diterima dengan baik”⁶

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber mengenai pelatihan dan pengembangan bahwa, dengan adanya virus covid-19 pihak bank melaksanakan pelatihan melalui *zoom* atau *e-learning* dan pengembangan melalui *On the Job Training* yang dimana karyawan diberikan proyek pekerjaan secara langsung dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki.

1. Pelatihan BSI KCP Parigi Moutong

PT. Bank syariah Indonesia Tbk KCP Parigi Moutong telah melaksanakan pelatihan secara online, adapun pada saat pelaksanaan pelatihan, karyawan diberikan materi dari beberapa narasumber yang berpengalaman di bidangnya, dengan disesuaikan berdasarkan masing-masing bidang pekerjaan atau kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga Materi yang diberikanpun mudah untuk pahami dan sudah sesuai dengan pekerjaan dan posisi mereka di perusahaan. Pelatihan di lakukan sebulan sekali atau seminggu dua kali atau juga ketika bank mengeluarkan produk baru, yang dimana pelatihan dilaksanakan di hari-hari kerja tetapi di waktu istirahat karyawan.⁷

⁶ Akbar Ishak Tantu, Teller Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

⁷ Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 10 Juni 2022.

Dari hasil wawancara langsung kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong yang menjelaskan bahwa ada 5 jenis pelatihan yang diberikan kepada mereka di masa pandemi covid-19 yaitu sebagai berikut.⁸

- a. Pelatihan penguatan anti pencucian uang
- b. Pelatihan Pendanaan terorisme
- c. Pelatihan *interpersonal skill* dalam mengasir emas
- d. Pelatihan penyusunan standar operasional perosedur (SOP)
- e. Sosialisasi standar layanan dan operasional di tengah pandemi

Adapun manfaat dilaksanakannya pelatihan bagi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19 adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam melakukan pelayanan kepada setiap nasabah
- b. Meningkatkan ketepatan waktu kerja karyawan
- c. Menambah wawasan karyawan terkait standar layanan operasional
- d. Meningkatkan kemampuan kerja atau mengembangkan keahlian karyawan didalam menggali informasih mengenai nasabah
- e. Membantu karyawan dalam mempersiapkan kinerja untuk menghadapi tantangan pada masa pandemi covid-19.⁹

⁸Akbar Ishak Tantu, Teller Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

⁹Akbar Ishak Tantu, Teller Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

2. Pengembangan BSI KCP Parigi Moutong

Proses pengembangan karyawan meliputi berbagai kegiatan yang diarahkan pada saat terjadinya dampak pembelajaran yang sangat positif, baik bagi organisasi maupun bagi individu. Pengembangan karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong dengan melalui pengembangan *On the Job Training* yaitu menempatkan karyawan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, yang dimana pada saat pelaksanaan pengembangan karyawan dilakukan dengan diberikannya proyek pekerjaan kepada karyawan, dengan diatas bimbingan para mentor atau pengawasan karyawan lainnya yang ada di perusahaan. Adapun Pengembanganya seperti berkembangnya skill atau kemampuan seorang karyawan didalam melakukan tugas yang diberikan dan memahami apa saja yang dibutuhkan dalam pekrjaannya.¹⁰

Adapun manfaat pelaksanaan pengembangan bagi karyawan yaitu, untuk meningkatkan kreativitas serta mendorong semangat kerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan ataupun meningkatkan kualitas pelayanan di Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong itu sendiri. Manfaat pengembangan adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang produktif dan dapat mengerjakan tugas dengan

¹⁰Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 10 Juni 2022.

baik walaupun dalam kondisi pandemi saat ini agar tetap memberikan pelayanan terbaik bagi setiap nasabah dalam melakukan transaksi.¹¹

C. Peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dibandingkan dengan target atau sasaran dan kriteria suatu kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan. Sebab keberhasilan seseorang karyawan dalam bekerja sangat di tentukan oleh adanya hasil kerja yang di capai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitas perusahaan perlu adanya kinerja karyawan, sebab dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi tujuan Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, sehingga peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong dapat dinilai dari berbagai aspek yaitu, kualitas kerjanya, ketepatan waktunya, kehadiran karyawan dan kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan melalui wawancara, bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 kinerja karyawan mengalami peningkatan yang begitu signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari berbagai aspek. Adapun Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil yang di capai karyawan untuk perusahaan.

¹¹Jumardi, Pawning Apriasi Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 9 Juni 2022.

Seperti apa yang telah dikemukakan oleh pak Ismail Dg Nurung selaku *Branch Operation dan Service Manager* di BSI KCP Parigi Moutong menyampaikan bahwa:

“iya, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan mengalami peningkatan adapun peningkatannya dilihat dari hasil kualitas kerja mereka, kehadirannya mereka, kemampuannya mereka, dan ketepatan waktu kerja mereka didalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing dan juga dapat dilihat dari hasil pencapaiannya mereka untuk perusahaan”¹²

Berikut beberapa penjelasan mengenai peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil penilaian dari berbagai aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja Karyawan

Kualias kerja merupakan mutu seorang karyawan dalam melakukan tugas secara tepat. Kualitas kerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai suatu standar fisik yang diukur atas hasil kerja yang telah mereka lakukan ataupun laksanakan atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kualitas kerja yang di capai oleh karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong suda tergolong baik dan meningkat. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh pak Ismail Dg Nurung selaku *Branch Operational dan Service Manager* Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong Menyampaikan bahwa:

“peningkatan kerja pada karyawan ya salah satunya pada kulitas kerjanya dimana mereka dapat berkerja dengan secara profesional contohnya karyawan lebih teliti dan terstruktur dalam pengurusan berkas nasabah

¹² Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 10 Juni 2022.

yang melakukan pembiayaan di BSI KCP Parigi Moutong seperti pengurusan berkas nasabah yang melakukan gadai emas”¹³

kualitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Motong mengalami peningkatan, dibuktikan dengan berkurangnya tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya keterlibatan pimpinan dalam mengarahkan dan memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan juga profesional. Karyawan juga telah melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong.

Sebagaimana dalam hadits Rasulullah SAW banyak yang mengarahkan umat manusia agar berkualitas kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sebagai berikut:¹⁴

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Terjemahan:

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w bersabda “Sungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila berkerja, mengerjakannya secara itqan/ profesional (tepat, terarah, dan jelas)”. (HR.Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

¹³ Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 10 Juni 2022.

¹⁴Sri Harmonika, “*Hadis-hadis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*”, Jurnal At-Tadair Prodi MPI STAI Darul Kumal, Vol. 1 No. 1 (2017) 07.

Maksud dari hadist tersebut adalah, jika karyawan mengerjakan suatu pekerjaan haruslah dengan secara profesional dan teratur agar sesuatu yang dikerjakan dapat berjalan dengan lebih baik.

2. Kemampuan kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong telah mengalami peningkatan yang begitu signifikan hal ini dibuktikan dengan perkembangannya keahlian seorang *teller* didalam melayani para nasabah dalam menggali informasi mengenai apa yang di inginkan nasabah terkait produk yang dibutuhkan agar nasabah tertarik untuk melakukan transaksi diperusahaan tersebut. Seperti apa yang telah dikemukakan oleh pak Akbar Ishak Tantu selaku *teller* BSI KCP Parigi Moutong menyampaikan bahwa:

“Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan peningkatan kinerja yang saya rasakan adalah keahlian saya dapat meningkat dan berkembang dengan baik dalam melakukan pelayanan kepada para nasabah, yang dimana sebelumnya kami menawarkan suatu produk kepada nasabah dengan secara langsung saja tidak menggunakan strategi, tetapi setelah ikut pelatihan yang diberikan saya dapat mengetahui bahwa ada strategi tertentu yang di lakukan agar nasabah merasa puas dan tertarik bertransaksi di tempat kami.”¹⁵

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan pengetahuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dalam pekerjaannya sehari-hari untuk mencapai prestasi maksimal. Kemampuan

¹⁵ Akbar Ishak Tantu, Teller Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022

yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada di BSI KCP Parigi Moutong memberikan dampak positif bagi pencapaian perusahaan. Peningkatan kemampuan kerja karyawan tersebut sangatlah memberikan pengaruh dalam kegiatan operasional Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong Karena dengan bertambahnya kemampuan yang di dapat oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

3. Kehadiran karyawan

Ditinjau dari penilaian kehadiran merupakan hal yang terpenting dalam pelaksanaan pekerjaan, kehadiran karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong sudah mengalami peningkatan yang tergolong baik, berdasarkan hasil penelitian dan observasi, bahwa ketepatan waktu masuk kantor karyawan dalam berkerja sudah cukup meningkat, dan data kehadiran karyawan sudah cukup membaik, karena Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong telah menggunakan mesin absen *Fringer print*. yang dimana *fringer print* merupakan mesin absen yang tergolong praktis dan sangat mudah digunakan sehingga tidak ada bentuk penyelewengan mengenai data absen, hal ini dapat dilihat dari berkurangnya tingkat keterlambatan karyawan dalam berkerja dan pulang kerja dengan tepat waktu sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.¹⁶

Kehadiran karyawan berkaitan dengan kedisiplinan seorang. Kedisiplinan kerja seorang karyawan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh

¹⁶ Ismail Dg Nurung, Branch Operational dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 10 Juni 2022.

dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah di tentukan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak apabila akan diberikan sangksi karena telah melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

4. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja karyawan merupakan salah satu yang akan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas operasional pada bank, Karena setiap karyawan mempunyai targer tersendiri didalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ditempat mereka berkerja. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh pak Jumardi selaku *Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong* Menyampaikan bahwa:

”peningkatan kinerja pada kami itu seperti didalam melaksanakan suatu pekerjaan kami selalu tepat waktu, hal tersebut dilihat dari data marketing dalam melakukan pengurusan kredit bagi setiap nasabah telah menyelesaikan pekerjaannya dengan secara *deadline* tanpa ada melakukan kesalahan apapun”¹⁷

Didalam Setiap perusahaan memiliki standar mutu produktivitas sendiri, yaitu suatu hal yang ada kaitannya dengan mutu kerja serta kecakapan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia tangani. Semakin cepat dan bermutu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan semakin tinggi nilainya.

¹⁷Jumardi, Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

Adapun peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan untuk perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang di peroleh penulis bahwa pada masa pandemi covid-19 jumlah nasabah yang melakukan transaksi pembiayaan produk pensiun di Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong mengalami peningkatan dapat dilihat pada tabel 1.2 Sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Peningkatan jumlah nasabah dalam pembiayaan produk pensun di BSI KCP Parigi Moutong

NO	Bulan	Jumlah Nasabah	Plafond
1	Januari	10	2.106.000.000,00
2	Februari	9	1.766.000.000,00
3	Maret	7	1.617.000.000,00
4	April	11	2.178.000.000,00
5	Mei	10	1.880.000.000,00
6	Juni	12	2.282.000.000,00

Sumber: BSI KCP Parigi Moutong¹⁸

Dalam pembiayaan produk pensiun yang terjadi di Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong sebagaimana tabel di atas menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah nasabah yang melakukan transaksi pembiayaan produk pensiun selama beberapa bulan ini, yang dimana pada bulan juni jumlah nasabah berhasil meningkat sebesar 12 orang nasabah dengan jumlah plafond 2.282.

¹⁸ Jumardi, Pawning Apraisal Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Wawancara Oleh Penulis, 08 Juni 2022.

Secara umum Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BSI KCP Parigi Moutong berjalan dengan baik dan kualitas pelayanannya sudah cukup meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di BSI KCP Parigi Moutong bahwa peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19, telah meningkat dengan begitu signifikan dan memberikan perubahan yang begitu besar bagi kinerja karyawan. Karena setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan wawasan dan pengetahuan karyawan mengalami peningkatan sehingga karyawan lebih percaya diri didalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Serta bertambahnya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan kegiatan operasional bank.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai analisis pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja di masa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan didalam meningkatkan kinerja dimasa pandemi covid-19 pada BSI KCP Parigi Moutong dilakukan secara online dengan menggunakan beberapa metode yaitu pelatihan dilaksanakan melalui *zoom*, atau *e-Learning* dan sedangkan pengembangan karyawan menggunakan metode *On the job Training*. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan menggunakan beberapa metode tersebut sangat tepat dan efektif dalam menambah wawasan dan pengetahuan karyawan di masa pandemi, sehingga memberikan dampak positif bagi perubahan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dan meningkat.
2. Peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19 Pada Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, telah meningkat dengan begitu Signifikan dan memberikan perubahan yang begitu besar bagi kinerja karyawan, Karena setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan wawasan dan pengetahuan karyawan mengalami peningkatan, sehingga karyawan lebih percaya diri didalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional

meski dimasa pandemi Covid-19. Serta bertambahnya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan kegiatan operasional bank.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, sebaiknya Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong tetap melaksanakan atau meningkatkan kualitas pogram pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19, agar supaya kinerja karyawan dapat meningkat dengan begitu baik lagi di dalm melakukan operasional perusahaan. Selain itu di sarankan bagi Bank Syaraiah Indonesia KCP Parigi Moutong untuk tetap memperhatikan mengenai kendala yang di hadapi karyawan dalam pelaksanaan pelatihan ataupun pekerjaannya. Karena di balik kesuksesan perusahaan ada karyawan yang sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Cet, III. Bandung: Alfabeta, 2016
- Anggito, Albi, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet 1. Jawa barat: CV. Jejak, 2018
- Abdussamad, Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet, I. Makassar: CV. syakir Media Press, 2021
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020
- Aprilia, Hani Damayanti, *Pengembangan SDM*, Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021
- Busono, Genot Agung, “Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PMS) Kecamatan Papangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”, *Jurnal MUQTASHID*, Vol.1 No.1 (Maret, 2016): 81-114
- Bairizki, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet, I. Surabaya: Penerbit Pustaka Aksara, 2020
- Bapak Dedi Marketing gadai Bank Syariah Indonesia KCP Parigi Moutong, Penjelasan Singkat Mengenai Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Masa Pandemi, *Wawancara*, tanggal 2 Noveber 2021.
- Dewi, Rr Vemmi Kesuma, Herni Pujiati, Azhar Affandi dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pengantar*, Cet, I. Sumatra barat: Insan Candekia Mandiri, 2021
- Dolet, Unaradjan Dominikus, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet.I Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2019
- Hasyim, Fachrudin, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Yayasan STKIP-PGRI Bandar Lampung”, *Skripsi Lampung* : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017
- Harmonika, Sri, “Hadis-hadis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal At-Tadair Prodi MPI STAI Darul Kumal*, Vol. 1 No. 1 (2017) 07.
- Irfa, Nuriana Jati, “Strategi Peningkatan kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng”, *Skripsi*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007
- Kementerian Agama R.I., *Alquran dan Terjemahan Surah Al-Baqarah/1 ayat 30* <https://quran.kemenag.go.id/surah/1>
- Lumintang, Melvina Grady Lolowang Adolfina Genita, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan Pada

- PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*”, Jurnal EMBA, Vol. 4 No.2 (Juni, 2016), 177-186.
- Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat Dkk, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*”, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 2 No. 1 (2020): 106-121
- Marlina, Dwi Ekasari Harmadji, Okki Trinanda, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022
- Maghfiroh, Anisatul, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah*”, Jurnal Ilmu Ekonomi Islam, Vol. 7 No.1 (2021): 403-411
- Mile, Ramli, Peggey A Mekel, Marlyn Karuntu, “*Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT.Pegadaian Gorontalo Utara*”, Jurnal Emba, Vol. 2 No.4, Desember: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2014 167-174
- Mustoip, Sofyan, Muhammad japar, Zulela MS, *Implementasi Pendidikan Karakter*, Surabanya: CV.Jakarta Publishing Surabaya, 2018
- Nuriatullah, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Jogjakarta*”, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 2, No.1 (2020): 24-45
- Nur Rahmayanti, Azizah,”*Pengaruh Pelatihan dan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Kayawan BMT-UGT Sidogri di Surabaya dan Sidoarjo*”, Jurnal Ekonomi Syraiah Teori dan Terapan, Vol. 1 No. 1 (Januari: 2014): 22-35
- Nur Mahmudah, Fitri, *Analisis Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas.tis 8*, Cet, I. Yogyakarta: Uad Press, 2021.
- Nurbaya, Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*” Cet.I, Makassar: CV. Nas Media Pustaka, 2020
- Puramansyah, Arman, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Cet.I, Bekasi Jawa barat: Pustaka Al-Muqsith, 2021
- Pakkawaru, Irham, Abdul Jalil, Arman Dkk “*Pengaruh Tekanan Kerja TerhadapTingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Palu*”, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 3 No.1 (Juni,2021): 46-56
- Prisca, Aulia Julyta, *Penerapan Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Malang Perspektif Islam*, *Skripsi*Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018
- Pratama, M. Rizky Pippo, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tanjung Enim Lestari Pulpe and*

- Parper Unit Chemical Plant*”, Jurnal Manajemen SDM Pemasaran dan Keuangan, 1 No. 1 (Maret, 2020): 57-65
- Rahman, Nurrulli Fatur, “*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, No 1 (Oktober , 2018): 1-11
- Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet, I. Takalar: Yayasan ahmar Cendekia Indonesia, 2019
- Rukajat, Arjat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* , Cet, I. Yogyakarta: Deepublish, 2018
- Rahim, Abd Rahman, Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah, Cet, I. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020
- Rony, Zahara Tussoleha, *Strategi Menghasilkan Menejer Berkualitas Melalui Job Shadowing*, Yogyakarta : Deepublish, 2021
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud dkk, “*Analisi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota*”, Jurnal kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, 3 No. 2 (2020): 233-251
- Setyowati, Dyah Eko, Sri Kartika Sari, Yani Atariksa, *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jawa Barat: Cv. Jakad Media Publishing, 2021
- S Damanik, Apriani, “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Perum Bulog Sub-Diver Medan*”, SkripsiMedan : Universitas Sumatera Utara, 2020
- Sudarmanto, Eko, Nenny Ika Putri Simarmata, Luthfi Parinduri Sukarman Purba dkk, *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet, I. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, “*Pengaruh Pelatihan, Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*”, Jurna l Profit Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 1 (2013): 25-37
- Suryani, Nikade, John Foeh, *Manajemen Suber Daya Manusia*, Cet. I, Bandung: Penerbit Nilacakra, 2019
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,Cet. I, Bandung; Penerbit Mandar Maju, 2009
- Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi*, Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Siyoto, Sandi, Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*, Cet, I.Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015
- Scran, Sirilius, “*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*” Cet, I. Yogyakarta: Deepublish, 2020

Sulia, “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta, Skripsi*,” Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016

Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani, Cipta Pramana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0*, Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2021

Wiyati, Apriyandi Giyanti Bayu Pradana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta dan Aparatut Sipil Negara*, Cet. 1. Malang: Media nusa Creative, 2019

LAMPIRAN- LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No 23 Palu Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1362/Un.24/F.V/PP.00.03/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 29 Maret 2022

Kepada Yth.
Pimpinan Bank BSI KCP Parigi Moutong
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Dilan Feminim
NIM : 18.3.15.0112
TTL : Ampibabo, 28 Februari 2000
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Silae

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul. **"ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG"**

1. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I.
2. Muhammad Syafaat, MSA

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di BSI KCP Parigi Moutong

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 19650505 199903 1 002

23 Juni 2022
No. 02/0612-3/0185
Lampiran : -

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KCP Parigi Moutong
Jl. Trans Sulawesi No. 207
Kel. Masigi, Kec. Parigi
Kab. Parigi Moutong
Sulawesi Tengah, 94471
T : 0450 21345
F : 0450 21411
www.bankbsi.co.id

Kepada
Universitas Islam Negeri Datokarama
Jl. Diponegoro No. 23 Palu
Sulawesi Tengah

U.p. : Yth. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, Dekan

Perihal : **PELAKSANAAN PENELITIAN MAHASISWA UIN DATOKARAMA AN. DILAN FEMINIM / NIM 18.3.15.0112**

Ref. : Surat UIN Datokarama Palu No. 1362/Un.24/F.V/PP.00.9/03/2022 tanggal 29 Maret 2022 Perihal Izin Penelitian

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta seluruh Civitas Akademika UIN Datokarama Palu senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Berdasarkan perihal dan referensi surat tersebut diatas dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dilan Feminim
NIM : 18.3.15.0112
Program Studi : Perbankan Syariah

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di PT Bank Syariah Indonesia Tbk. KCP Parigi Moutong pada tanggal 9 Juni 2022 dengan judul skripsi "**Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong**".

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk.
KCP PARIGI MOUTONG

BSI BANK SYARIAH
INDONESIA

Affandi Abdullah
Branch Manager
KCP Parigi Moutong

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Wawancara : “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan kinerja Dimasa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong”

Pertanyaan yang di ajukan untuk Branch Manager selaku pimpinan kantor cabang BSI KCP Parigi Moutong.

1. Bagaimana sejarah berkembangnya BSI KCP Parigi Moutong ?
2. Bagaimana pendapat bapak mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi covid-19?
3. Apa saja metode yang di gunakan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di dalam meningkatkan kinerja di masa pandemic covid-19?
4. Apakah dengan adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan suda sangat efektif dalam membantu peningkatan kinerja karyawan bapak di masa pandemi covid-19?
5. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan pada priode waktu tertentu atau dilakukan ketika dibutuhkan oleh karyawan?
6. Apakah metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang diberikan berhasil meningkatkan kinerja mereka di masa pandemi covid-19?
7. Bagaimana cara bapak mengetahui peningkatan kinerja pada karyawan ?

Pertanyaan yang di ajukan untuk para karyawan BSI KCP Parigi Moutong

1. Bagaimana pendapat anda mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang diberikan di masa pandemi covid-19?
2. Apa saja metode yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan di dalam meningkatkan kinerja di masa pandemic covid-19 ?
3. Apakah materi pelatihan dan pengembangan karyawan yang diberikan dapat di terima dengan baik?

4. Apa saja manfaat dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja dimasa pandemi covid-19
5. Ada berapa jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan di dalam meningkatkan kinerja di masa pandemic covid-19?
6. Apakah setelah malakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kinerja anda meningkat?
7. Seperti apakah peningkatan kinerja yang anda rasakan setelah melakukan pelatihan dan pengembangan dimasa pandemi covid-19 ?

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN

1. Proses wawancara

Wawancara pada bapak Ismail Dg Nurung selaku Branch operational & Service Manager BSI KCP Parigi Moutong



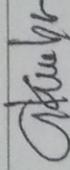
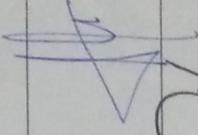
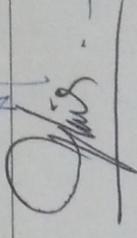
Wawancara pada bapak jumardin selaku Pawning Apraisal BSI KCP Parigi Moutong.



Wawancara pada bapak Akbar Iskandar Tantu selaku Teller BSI KCP Parigi Moutong



DAFTAR INFORMAN

NO	HARI/TANGGAL	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Selasa, 08 Juni, 2022	AKBAR ISKAF TANTU	Teller	
2.	Rabu, 08 Juni 2022	Jumardi	Panning Apresiasi	
3.	Kamis, 9 Juni 2022	ISMATI DG. NURRANG	BOSM	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
 الجامعة الإسلامية الحكومية فالو
 STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
 Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : DILAN FEMINIM NIM : 102150112
 TTL : AMPILABUO, 20.02.2000 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jurusan : PERBANKAN SYARIAH Semester : 7
 Alamat : SILAE HP : 005757032159

13/9/21
 ng mnd

- Judul :
- o Judul I
Analisis Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui
 pelatihan dan pengembangan di masa pandemi covid-19
 pada BSI KCP. Parigi Moutong.
 - o Judul II
Analisis penerapan sistem Informasi akuntansi dalam
 upaya meningkatkan pengendalian kredit usaha rakyat (kur)
 pada BSI KCP. palu
 - o Judul III
Distribusi laba sebagai implementasi nilai keadilan
 dalam Akuntansi syariah pada Bank Muamalat ke Palu

Palu,2021
 Mahasiswa,

 Dilan Feminim
 NIM 102150112

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Syafiqul H. S.A.S. M.Si

Pembimbing II : Muhammad Syarif, M.Si

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Dan Pengembangan Kelembagaan,

Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
 NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. Mulkhan M. Ag
 NIP. 196212311997031010

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1633 TAHUN 2022
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

- Membaca : Surat saudara : Dilan Feminim / NIM 18.3.15.0112 mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG**
- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B/H/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor :
457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas
Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2021/2022

- PERTAMA : 1. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I. (Pembimbing I)
2. Muhammad Syafaat, MSA (Pembimbing II)
- KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan
substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan
metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini,
dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun
Anggaran 2022.
- KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam)
bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila
di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 04 AGUSTUS 2022

Dekan

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

DAFTAR RIWAYAT HUDUP

A. Data Pribadi



Nama : Dilan Feminim
Umur : 22 thn
Tinggi : 153 cm
Berat : 51 kg
Tempat Tanggal Lahir : Ampibabo, 28 Februari, 2000
Alamat : Jl. Trans Sulawesi, Desa Ampibabo,
Kec. Ampibabo, Kab. Parigi Moutong,
Prov. Sulawesi Tengah, Kota Palu
Agama : Islam
Status : Belum Menika
No. Hp : 085757832159
Nama Ayah : Darwin. Y. Lakitaba
Nama Ibu : Nurlan. B

B. Latar Belakang Pendidikan

SD : SDN Inti Pembina Ampibabo (2007-2012)
SMP : SMPN 1 Ampibabo (2012-2015)
SMA : SMAN 1 Ampibao (2015-2018)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG" oleh mahasiswa atas nama Dilan Feminim NIM: 18.3.15.0112, mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 31 Agustus 2022 M
3 SAFAR 1444 H

Pembimbing I



Syaifulloh MS, S.Ag, M.S.I.
NIP. 197408282005011002

Pembimbing II



Muhammad Syafaat, MSA.
NIP.198410062019031003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BSI KCP PARIGI MOUTONG” Benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 31 Agustus 2022 M
3 Safar 1443 H

Penulis

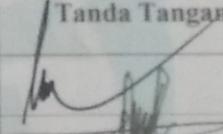
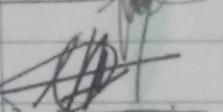
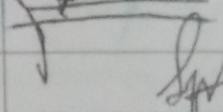
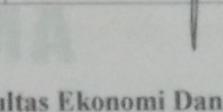
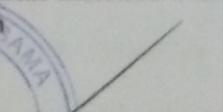


Dilan Feminim
Nim.18.3.15.0124

PENGESAHAN SKRIPSI

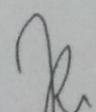
Skripsi Saudari Dilan Feminim, NIM: 18.3.15.0112 dengan judul "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada BSI KCP Parigi Moutong" yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 31 Agustus 2022 M. Yang bertepatan dengan tanggal 3 Safar 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I	
Munaqisy I	Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I	
Munaqisy II	Nuriatullah, SEL., MEK	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag, M.S.I	
Pembimbing II	Muhammad Syafaat, M.SA	

Mengetahui:

Ketua Jurusan
Perbankan Syariah


Irham Pakkawaru, S.E., MSA.Ak.
NIP. 197805052015031001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 196505051999031002