

**ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN PENGETAHUAN
KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN
PRODUK PERBANKAN SYARIAH PADA
PT. BANK SUMUT KCS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

AYU TIKA NINGTIAS

NPM : 1501270032



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN PENGETAHUAN KARYAWAN UNTUK
MENINGKATKAN PEMAHAMAN PRODUK PERBANKAN SYARIAH DI
BANK SUMUT KCS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

AYU TIKA NINGTIAS

NPM: 1501270032

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing



Dr. Sri Sudiarti, M.A

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATEERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kusembahkan kepada kedua orang tuaku

*Ayahanda Rusmin
Ibunda Titin Prihatin*

*Tak lelah selalu memberikan do'a kesuksesan &
Keberhasilan bagi diriku*

*Dan kepada seluruh keluarga besarku yang telah memberi dukungan serta motivasi
untuk terus mencapai cita-citaku*

Motto :

*"Apa yang sedikit tetapi mencukupi adalah lebih baik
daripada banyak tetapi melalaikan"*

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Tika Ningtias

NPM : 1501270032

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul :

Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini diperbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 11 Maret 2019

Yang Menyatakan,



AYU TIKA NINGTIAS
NPM: 1501270019

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk
Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan
Syariah Di Bank Sumut KCS Medan**

Oleh:

Ayu Tika Ningtias
NPM: 1501270032

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing



DR. Sri Sudiarti, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Medan, 12 Maret 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a. n. Ayu Tika Ningtias
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Ayu Tika Ningtias yang berjudul: Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah di Bank Sumut KCS Medan. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana strata satu (S1) perbankan syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Dr. Sri Sudjarti, M.A



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia menjabarkan surat ini agar memudahkan nomor dari tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Tika Ningtias
NPM : 1501270032
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, M.A
Judul Skripsi : Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi .

Medan, 2 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA

Di ketahui/Disetujui

Oleh:

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul | Cerdas | Terpercaya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Tika Ningtias
 NPM : 1501270032
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, M.A
 Judul Skripsi : Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5/03 - 2019	Wawancara ⇒ oke		
6/03 - 2019	BAB IV Revisi		
8/03 - 2019	BAB IV & BAB V Revisi Pembahasan		
12/03 2019	Ace Sidang Meja Hijau		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 12 Maret 2019

Diketahui/ Disetujui
 Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, M.A



Bisa menjawab surat ini agar mendapatkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARABIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : Ayu Tika Ningtias
NPM : 1501270032
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan

Medan, 17 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Surdiarti, MA

Di ketahui/Disetujui

Oleh:

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

ABSTRAK

Ayu Tika Ningtias, NPM : 1501270032. “Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan”.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara balance untuk eksistensi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut KCS Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis metode wawancara. Wawancara digunakan untuk mengetahui bagaimana model pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut KCS Medan.

Kata Kunci : Pengembangan, pemahaman, dan Produk Perbankan Syariah.

ABSTRACT

Ayu Tika Ningtias, NPM : 1501270032. “Analysis of Employee Knowledge Development Model to Increase Understanding of Islamic Banking Products at the KCS North Sumatra Bank Medan”.

Resources owned by companies such as capital, methods and machinery cannot provide optimum results if they are not supported by human resources that have optimum performance. Workforce development is one of the important activities in a company where employees and companies work together in balance for the existence of the company.

This study aims to determine the development of employee knowledge to improve understanding of Islamic banking products at the KCS North Sumatra Bank Medan.

The approach taken in this study is qualitative with the type of interview method. Interviews were used to find out how the employee knowledge development model to improve understanding of Islamic banking products at the KCS North Sumatra Bank Medan.

Keywords: Development, understanding, and Sharia Banking Products.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Ahamdulillah, puji dan syukur kita penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia – Nya yang diebrikan kepada penulis berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis Ayahanda Rusmin dan Ibunda Titin Prihatin tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang serta do'adan dukungannya yang telah bersusah payah dan penuh kesabaran memberikan bimbingan, semangat dan serta memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis serta kepada Abangda tersayang Alan Supra Yogi dan kedua adikku terinta Rizky Intan Lestari, dan Nicco Prasetyo, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan serta semangat.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Selamat Pohan S.Ag MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Riyan Pradesyah SE.Sy, MEI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Sri Sudiarti, MA selaku pembimbing skripsi yang ikut membantu dan membimbing penulis selama pembuatan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak memberi ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan, serta seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi data dan lain-lain..
8. Kepada sahabat-sahabat Umayya Sure, Maya Astria Nasution, Rezi Kafitri, Dwi Ekawani Aprianti, Dewi Ilfana Alfisahri, Yuni Sanofa, dan seluruh teman-teman stambuk 2015 Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah kelas A-pagi lainnya yang selalu senantiasa membantu, selalu memberi semangat, menjadi tempat berdiskusi dan berkeluh kesah yang menyenangkan selama kuliah.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin Yaa Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Medan , Maret 2019
Penulis

Ayu Tika Ningtias
NPM : 150127003

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v\
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Kajian Pustaka	8
1. Perbankan Syariah	8
a. Pengertian Bank Syariah	8
b. Fungsi Bank Syariah	8
c. Landasan Hukum Perbankan Syariah	10
2. Produk Bank Syariah	11
a. Pengertian Produk Jasa	11
b. Jenis Produk Perbankan Syariah	11
3. Pengembangan Karyawan	18
a. Pengertian	18
b. Tujuan dan Pengembangan Karyawan	20
c. Bentuk-Bentuk Pengembangan	22
d. Metode Pengembangan Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	29

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	30
	A. Metode Penelitian	30
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
	C. Kehadiran Peneliti	30
	D. Tahapan Penelitian	31
	E. Data dan Sumber Data.....	31
	F. Teknik Pengumpulan Data	32
	G. Teknik Analisis Data	32
	H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
	A. Deskripsi Institusi	34
	1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bank Sumut	34
	2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	36
	3. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan	38
	4. Logo dan Makna Perusahaan	39
	B. Temuan Peneliti.....	39
	C. Pembahasan.....	45
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
	A. Kesimpulan.....	47
	B. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Peneliti	28
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	30

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Tabel 4.1.	Struktur Organisasi.....	38
Tabel 4.2	Logo PT. Bank Sumut.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Semakin kuat pengetahuan (*knowledge*) dari sumberdaya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatanganan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins (2002) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang

memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau proses. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai.¹

Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak kemampuannya dalam menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karier bagi para pekerja. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi.²

Pengembangan (*development*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan, selain itu islam juga mendorong pada para pemeluknya untuk melakukan pengembangan (*development*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.³

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

¹ Robbin, S. *Perilaku Organisasi*. (Buku 2. Jakarta: Salemba. 2010), h. 16

² Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: GadjahMada University Press, 2014.), h. 28

³ Ahmad Ibrahim Abu Musa, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 17

Dengan mendasarkan pada fakta tentang manfaat dari upaya berbagi pengetahuan bagi organisasi tersebut, maka perlu upaya untuk mendorong karyawan agar bersedia memiliki kemauan untuk pengetahuan ekonomi berlandaskan syariah¹. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang memiliki kemauan untuk berbagi pengetahuannya dengan orang lain. Karena tidak semua orang memiliki jiwa sosial, tidak semua orang tidak mementingkan diri sendiri sehingga banyak orang yang mempertanyakan manfaat dari berbagi pengetahuan dengan orang lain. Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. SDM perbankan syariah harus memiliki pengetahuan dan pemahaman di bidang bisnis, memahami implementasi prinsip-prinsip bisnis Islam, memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah, dan konsisten dalam bekerja. (Berilmu dalam bekerja, bekerja dengan ilmu dan akhlak/mengetahui, memahami dan menghayati pekerjaannya).⁴

Timbulnya bank syariah di Indonesia kebanyakan dari bank-bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademik, maupun praktek transaksi-transaksi dan akad-akad syariah karena berasal dari bank konvensional.

Sebagai dasar dari praktek perbankan Syariah Inilah yang saat ini menjadi perhatian semua pihak, baik akademisi, ekonomi Islam maupun praktisi bank berpikir keras bagaimana teori-teori ekonomi Islam yang aturannya jelas, baik dan benar akan dapat diaplikasikan dengan jelas, baik dan benar pula. Jika ini yang menjadi tujuan, maka para pelaksana bank Syariah harus mengerti dan memahami masalah-masalah yang berhubungan dengan perbankan Syari'ah.

Produk-produk dan transaksi Bank Syariah sangat berbeda dan lebih beragam dibandingkan dengan Bank Konvensional. Karyawan bank syariah dituntut

⁴ Asnaini, "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam" dalam Jurnal Ekonomi Islam Vol. II, No. 1, Juli 2010

mampu menghafal dan memahami produk-produk maupun transaksi bank syariah. Lembaga keuangan syariah harus cermat menilai orang-orang yang berada dibagian pimpinan terhadap pengetahuannya tentang Produk-produk dan transaksi syariah.

Tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu bank. Dimana nasabah akan merasa puas jika informasi yang diperoleh dari pihak bank sesuai dengan yang diinginkan nasabah pada umumnya. Maka dari itu, setiap karyawan dituntut untuk mengetahui semua produk-produk dan transaksi syariah di bank itu sendiri. Tidak terkecuali karyawan di bank syariah.

Berdasarkan hal itu, dapat dikatakan SDM merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik, untuk penyediaan SDM (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.⁵

Sebagai dasar dari praktek perbankan Syariah Inilah yang saat ini menjadi perhatian semua pihak, baik akademisi, ekonomi Islam maupun praktisi bank berpikir keras bagaimana teori-teori ekonomi Islam yang aturannya jelas, baik dan benar akan dapat diaplikasikan dengan jelas, baik dan benar pula. Jika ini yang menjadi tujuan, maka para pelaksana bank Syariah harus mengerti dan memahami masalah-masalah yang berhubungan dengan perbankan Syari'ah.. Sehingga bila bank Syariah tersebut dirasakan sulit, mahal dan secara substansi tidak berbeda dengan bank-bank lain, maka pernyataan ini perlu didiskusikan lagi.

Produk-produk dan transaksi Bank Syariah sangat berbeda dan lebih beragam dibandingkan dengan Bank Konvensional. Karyawan bank syariah dituntut mampu menghafal dan memahami produk-produk maupun transaksi bank syariah.

⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan* , (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h.133

Lembaga keuangan syariah harus cermat menilai orang-orang yang berada dibagian pimpinan terhadap pengetahuannya tentang Produk-produk dan transaksi syariah.

Tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu bank. Dimana nasabah akan merasa puas jika informasi yang diperoleh dari pihak bank sesuai dengan yang diinginkan nasabah pada umumnya. Maka dari itu, setiap karyawan dituntut untuk mengetahui semua produk-produk dan transaksi syariah di bank itu sendiri. Tidak terkecuali karyawan di bank syariah.

Berdasarkan hal itu, dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik, untuk penyediaan SDM sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disediakan sedini mungkin.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam sebuah skripsi dengan judul **“Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah di Bank Sumut KCS Medan”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di Bank Sumut KCS Medan adalah sebagai berikut :

1. Minimnya pengetahuan karyawan tentang produk perbankan syariah.
2. Kurangnya sosialisasi karyawan dalam menyampaikan produk-produk perbankan syariah.
3. Kurangnya SDM untuk divisi perbankan syariah.

C. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga ditetapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasarannya, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Analisis model pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah pada di Bank Sumut KCS Medan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahannya adalah : Bagaimana model pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut KCS Medan?

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah : Untuk menganalisis model pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut KCS Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank Sumut KCS Medan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi dan dijadikan sebagai masukan untuk mengembangkan pengetahuan karyawan khususnya tentang produk perbankan syariah.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ataupun pihak lain yang membutuhkan.

3. Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah pengalaman dan khazanah keilmuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terutama tentang pengembangan pengetahuan tentang produk perbankan syariah.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kepada pembaca mengenai keseluruhan isi penulisan dan menunjukkan konsistensi dari penulisan dan pembahasannya. Sistematika pembahasan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menjadi gambaran awal dari apa yang akan dilakukan oleh peneliti. Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjadi landasan untuk dilakukan penelitian, rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan, tujuan dan manfaat penelitian berisi tentang tujuan dilakukannya penelitian dan kegunaannya, kemudian diakhiri dengan sistematika pembahasan yang menjelaskan sistematika pengajian hasil penelitian dari awal penelitian hingga penyajian kesimpulan.

Bab kedua merupakan kelanjutan dari bagian pendahuluan yang didalamnya berisi landasan teori terdiri dari deskripsi teori yang terdiri dari produk perbankan syariah dan model pengembangan pengetahuan karyawan, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang berisi tentang gambaran cara atau teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Cara atau teknik ini meliputi metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data dan pemeriksaan keabsahan temuan

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Perbankan Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank adalah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang dan memberikan jasa pengiriman uang.⁶ Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Dengan demikian penghindaran bunga yang dianggap riba merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia Islam dewasa ini. Belakangan ini para ekonom muslim telah mencurahkan perhatian besar guna menemukan cara untuk menggantikan sistem bunga dalam transaksi perbankan dan keuangan yang lebih sesuai dengan etika Islam. Upaya ini dilakukan dalam upaya membangun model teori ekonomi yang bebas bunga dan pengujiannya terhadap pertumbuhan ekonomi, alokasi, dan distribusi pendapatan. Perbankan syariah didirikan berdasarkan pada alasan filosofis maupun praktik, alasan filosofinya adalah dilarangnya riba dalam transaksi keuangan maupun non keuangan.⁷

Prinsip syariah merupakan kegiatan transaksi keuangan (tanpa bunga) dalam waktu jangka pendek antar peserta pasar (bank syariah sebagai pemilik atau penerima dana dan bank konvensional hanya sebagai pemilik dana), dengan pemindahan kepemilikan instrumen pasar uang tersebut hanya satu kali saja.

a. Fungsi Bank Syariah

Bank syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, menyalurkan dana kepada

⁶Adiwarman A. Karim. *Bank Islam* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada). 2010, h. 18

⁷Amir Machmud dan Rukmana. *Bank Syariah* (Jakarta: Erlangga) 2010, h. 4

masyarakat yang membutuhkan dana dari bank dan juga memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah.

Bank syariah penghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dengan menggunakan akad *al-wadiah* dan dalam bentuk investasi dengan menggunakan *al-mudharabah*. *Al-wadiah* adalah akad antara pihak pertama (masyarakat) dengan pihak kedua (bank), dimana pihak pertama menitipkan dananya kepada bank, dan pihak kedua bank menerima titipan untuk dapat memanfaatkan titipan pihak pertama dalam transaksi yang diperoleh dalam islam. *Al-mudharabah* merupakan akad antara pihak yang memiliki dana kemudian menginvestasikan dananya atau disebut juga dengan *shahibul maal* dengan pihak kedua atau bank yang menerima dana yang disebut juga dengan *mudharib*, yang mana pihak mudharib dapat memanfaatkan dana yang diinvestasikan oleh *shahibul maal* untuk tujuan tertentu yang diperoleh dalam syariah Islam.⁸

Penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan (*user of fund*). Masyarakat dapat memperoleh pembiayaan dari bank syariah asalkan dapat memenuhi semua ketentuan dan persyaratan yang berlaku. Menyalurkan dana merupakan kegiatan aktivitas yang sangat penting bagi bank syariah, bank syariah akan memperoleh *return* atas dana yang disalurkan. *Return* atau pendapatan yang diperoleh bank atas penyaluran dana ini tergantung pada akadnya.

Pelayanan jasa bank syariah ini diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya, pelayanan jasa kepada nasabah merupakan fungsi bank syariah yang ketiga.⁹

⁸Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 39

⁹*Ibid*, h. 40

b. Landasan Hukum Perbankan Syariah

1) Landasan Hukum Islam

وَأَخَذْنَاهُمُ الرِّبَا وَقَدْ نُهُوا عَنْهُ وَأَكْبَاهِمَ أَمْوَالِ النَّاسِ
بِالْبَطْلِ وَأَعْتَدْنَا لِلْكَافِرِينَ مِنْهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿١٦١﴾

"dan disebabkan mereka memakan riba, padahal sesungguhnya mereka telah dilarang daripadanya, dan karena mereka memakan harta benda orang dengan jalan yang batil. Kami telah menyediakan untuk orang-orang yang kafir di antara mereka itu siksa yang pedih. (QS. Annisa (4): 161)".¹⁰

1) Landasan Hukum Positif

a) Undang-undang No. 7 Tahun 1992

Sejak diberlakukannya UU No. 7 Tahun 1992 Tentang perbankan, keberadaan bank syariah dalam sistem perbankan syariah di Indonesia sebenarnya telah diakui dan dikenal.

b) Undang-undang No. 10 Tahun 1998

UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-undang No.7 Tahun 1992 hadir untuk memberikan kesempatan meningkatkan peranan bank syariah untuk menampung aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Arah kebijakan regulasi ini dimaksudkan agar ada peningkatan peranan bank nasional sesuai fungsinya dalam menghimpun dana menyalurkan dana masyarakat dengan prioritas koperasi, pengusaha kecil dan menengah serta seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi.

c) Undang-undang No. 23 Tahun 1999

Undang-undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia juga menugaskan BI untuk mempersiapkan perangkat peraturan dan fasilitas-fasilitas penunjang yang mendukung operasional bank syariah.

¹⁰Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Quran dan Terjemahan (Jakarta: Pustaka Agung Harapan) 2006, h. 126

1. Produk Perbankan Syariah

a. Pengertian Produk Jasa

Pengertian Produk Jasa produk dalam Islam adalah suatu yang dihasilkan proses produksi yang baik, bermanfaat dapat dikonsumsi, bedaya guna dan dapat menghasilkan perbaikan material, moral dan spiritual bagi konsumen. Sesuatu yang tidak berdaya guna dan dilarang islam merupakan pengertian produk dalam islam. Barang dan ekonomi konvensional adalah barang yang dapat dipertukarkan. Tetapi barang dalam ekonomi islam adalah barang yang dapat dipertukarkan dan juga berdayaguna secara moral.¹¹

Menjaga kualitas produk dan jasa bahkan memperbaiki kualitasnya harus selalu dilakukan. Jangan sampai kualitas produk tidak sesuai dengan seharusnya. Rasulullah SAW dimasa mudanya sellau berbisnis dengan menjaga kualitas barang dagangan sehingga beliau menjadi sangat dipercaya oleh pelanggannya. Beliau pernah menegur keras seorang pedagang kurma yang menyembunyikan kurma berkualitas rendah pada tumpukan bawah dagangannya.

Produk yang ditawarkan haruslah suatu produk yang benar-benar teruji dengan baik mengenai kualitasnya. Karena bagi konsumen yang diutamakan adalah kualitas dari produk itu sendiri. Konsumen akan lebih menyukai dan memilih produk yang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Pengaruh kualitas produk dan jasa, kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan adalah tiga hal yang berkaitan erat. Semakin tinggi pula tingkat kualitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan, yang mendukung harga lebih tinggi dan sering kali biaya sering rendah.¹²

a. Jenis Produk Perbankan Syariah

Produk umum perbankan syariah merupakan penggabungan berkenaan cara penghimpunan dan penyaluran dana yang dilakukan oleh Bank Syariah

¹¹AbdulHalimUsman,*ManagementStrategiSyariahTeori,Konsepdan Aplikasi*, (Jakarta:ZikrulHakim,2015),h.133

¹²PhilipKotlerdanKevinLaneKeller,*ManajemenPemasaranEdisiKetigaBelasJilidI*, (Jakarta:Erlangga,2009),h.144

seperti yang telah diuraikan. Produk-produk yang secara umum diaplikasikan untuk melayani kebutuhan warga masyarakat. Produk-produk dimaksud secara teknis telah mendapat rekomendasi dari para ulama, atau dalam hal ini telah mendapat persetujuan dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) yang berwenang mengawasi berbagai bentuk dan produk perbankan syariah sampai pada tingkat operasionalnya. Hasil produk umum perbankan syariah dimaksud, yang kemudian dilaporkan kepada Dewan Syariah Nasional Laporan itu mempertanyakan apakah telah sesuai dengan ketentuan syariah, atau telah menyimpang. Sebagaimana telah dipraktikkan di beberapa negara yang mayoritas berpenduduk muslim.

Dalam sistem perbankan syariah, terdapat beberapa produk yang dioperasikan atau diaplikasikan dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Namun demikian, terdapat sejumlah produk perbankan syariah yang diterapkan karena beberapa alasan. Namun, telah diterapkan di beberapa negara yang mayoritas berpenduduk muslim. Produk-produk perbankan syariah yang telah mendapat rekomendasi dari Dewan Syariah nasional untuk dijalankan antara lain sebagai berikut.

1) Pendanaan

Produk-produk pendanaan bank syariah ditujukan untuk memobilisasi dan investasi tabungan untuk pembangunan perekonomian dengan cara yang adil sehingga keuntungan yang adil dapat dijamin bagi semua pihak. Tujuan mobilisasi dana merupakan hal penting karena Islam secara tegas mengutuk penimbunan tabungan dan menuntut penggunaan sumber dana secara produktif dalam rangka mencapai tujuan sosial-ekonomi Islam.¹³

Upaya penghimpunan dana dirancang sedemikian rupa untuk menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabah. Prinsip utama dalam funding (penghimpun dana) adalah kepercayaan. Artinya kemauan masyarakat untuk

¹³Ascarya, *Akaddan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 122

menaruh dananya pada bank sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank itu sendiri.¹⁴

Jumlah dana yang dapat dihimpun dalam perbankan tidak terbatas. Namun demikian, perbankan syariah harus mampu mengidentifikasi berbagai sumber dana dan mengemasnya ke dalam produk-produknya sehingga memiliki nilai jual yang layak. Penghimpunan dana di perbankan syariah dapat berbentuk giro, tabungan dan deposito. Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip *wadi'ah* dan *mudharabah*.¹⁵

a) Prinsip Giro *Wadi'ah*

Giro *wadi'ah* adalah prosedur pendanaan bank syariah berupa simpanan dari nasabah dalam bentuk rekening giro (current account) untuk keamanan dan kemudahan pemakainya. Karakteristik giro *wadi'ah* ini mirip dengan giro bank konvensional, ketika kepada nasabah penyimpan diberi garansi untuk dapat menarik dananya sewaktu-waktu dengan menggunakan berbagai fasilitas yang disediakan oleh bank, seperti cek, bilyet giro, kartu ATM, atau dengan menggunakan sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan cara membidahbubukan tanpa biaya.¹⁶

Jadi prinsip simpanan *wadi'ah* merupakan akad penitipan barang atau uang pada bank syariah, oleh sebab itu, pihak bank berkewajiban menjaga dan meawat barang tersebut dengan baik serta mengembalikannya saat penitip (*muwadi'*) menghendakinya. Prinsip *wadi'ah* dibagi menjadi dua yaitu: *wadi'ah amanah* dan *wadi'ah yad amanah*.

b) Prinsip *Mudharabah*

Prinsip *mudharabah* merupakan akad kerja sama modal dari pemilik dana (*shahibul maal*) dengan pengelola dana atau pengusaha (*mudharib*) atas dasar bagi hasil. Dalam penghimpunan dana, pihak bank syariah berfungsi sebagai

¹⁴Muhammad Ridwan, Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil, Yogyakarta, UII Press, 2009), h. 149.

¹⁵Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: PTR Raja Grafindo Persada, 2001), h. 107

¹⁶Ascarya, *Akaddan Produk Bank Syariah...*, hal. 114

mudharib dan menyimpan sebagai *shahibul maal*. Keuntungan dibagi sesuai kesepakatan, dan kerugian ditanggung oleh pemilik dana atau nasabah. Dalam praktiknya, tabungan *mudharabah* bisa digunakan secara luas oleh bank syariah. Deposito *mudharabah*, nasabah menyimpan dana di bank dalam kurun waktu yang tertentu. Keuntungan dari investasi terhadap dana nasabah yang dilakukan bank akan dibagikan antara bank dan nasabah dengan nisbah bagi hasil tertentu.

2) Pembiayaan

Berdasarkan UU no 7 tahun 1992, yang dimaksud pembiayaan adalah: “penyediaan uang atau tagihan atau yang dapat dipersamakan dengna itu berdasarkan tujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu ditambah dengan sejumlah bunga, imbalan atau pembagian hasil.”¹⁷

Dari sekian banyak produk pembiayaan bank syariah, tiga produk pembiayaan utama mendominasi portofolio pembiayaan bank syariah dalam pembiayaan modal kerja, pembiayaan investasi dan, pembiayaan aneka barang dan property.¹⁸

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam empat kategori yang dibedakan bedasarkan tujuan penggunaanya yaitu: pembiayaan dengan prinsip jual-beli ditujukan untuk memiliki barang, prinsip sewa ditujukan untuk mendapatkan jasa, prinsip bagi hasil digunakan untuk usaha kerja sama yang ditujukan guna mendapatkan barang dan jasa, sedangkan akad pelengkap ditujukan untuk memperlancar masing-masing produk.¹⁹

Berikut ini adalah jenis prosuk pada penyaluran dana:

a) Pembiayaan dengan Prinsip Jual Beli

Pembiayaan bedasarkan prinsip jual beli merupakan penyediaan barang modal maupun investasi untuk pemenuhan kebutuhan modal kerja maupun

¹⁷UUNomor7Tahun1992TentangPengertianPembiayaan.

¹⁸Ascarya,AkaddanProdukBankSyariah...,hal.123

¹⁹AdiwarmanA.Karim,BankIslamAnalisisFiqhdanKeuangan...,hal.97

investasi. Pembiayaan dengan prinsip jual beli mempunyai jenis-jenis sebagai berikut:

- Pembiayaan *Murabahah*, *murabahah* adalah penyaluran dana dalam bentuk jual beli. Bank akan membelikan barang yang dibutuhkan pengguna jasa kemudian menjualnya kembali kepengguna jasa dengan harga dinaikkan sesuai margin keuntungan yang ditetapkan bank, dan pengguna jasa dapat mengangsur barang tersebut. Besarnya angsuran flat sesuai akad diawal dan besarnya angsuran – harga pokok ditambah margin yang disepakati. Contoh: harga rumah, 500 juta, margin bank/keuntungan 100 juta, maka yang dibayar nasabah peminjam ialah 600 juta dan diangsur selama waktu yang disepakati diawal angsuran Bank dan Nasabah Bank bertindak sebagai penjual dan nasabah sebagai pembeli.
- Pembiayaan Salam, salam adalah transaksi jual beli dimana barang yang diperjualbelikan belum ada. Oleh karena itu, barang diserahkan secara tangguh sementara pembayaran dilakukan tunai. Bank bertindak sebagai pembeli, sementara nasabah sebagai penjual. Sekilas transaksi mirip jual beli ijon, namun dalam transaksi ini kuantitas, kualitas, harga dan waktu penyerahan barang harus ditentukan secara pasti. Dalam praktik perbankan, ketika barang telah diserahkan kepada bank, maka bank akan menjualnya kepada rekanan nasabah atau kepada nasabah itu sendiri secara tunai atau secara cicilan. Harga jual yang ditetapkan oleh bank adalah harga beli bank dari nasabah ditambah keuntungan. Dalam hal bank menjualnya secara tunai biasanya disebut pembiayaanantangan. Sedangkan dalam hal bank menjualnya secara cicilan, kedua pihak harus menyepakati harga jual dan jangka waktu pembayaran. Harga jual dicantumkan dalam akad jual beli dan jika telah disepakati tidak dapat berubah selama berlakunya akad. Umumnya transaksi ini diterapkan dalam pembiayaan barang yang belum ada seperti pembelian komoditi pertanian oleh bank untuk kemudian dijual kembali secara tunai atau secara cicilan.

- Pembiayaan *Istishna'*, menyerupai produk salam, tapi dalam *istishna'* pembayaran dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali (termin) pembayaran. Skim *istishna'* dalam bank syariah umumnya diaplikasikan pada pembiayaan manufaktur dan konstruksi. Ketentuan pembiayaan *istishna'* adalah spesifikasi barang pesanan harus jelas seperti jenis, macam ukuran, mutu dan jumlahnya. Harga jual yang telah disepakati dicantumkan dalam akad *istishna'* dan tidak boleh berubah selama berlakunya akad. Jika terjadi perubahan dari kriteria pesanan dan terjadi perubahan harga setelah akad ditandatangani, seluruh biaya tambahan tetap ditanggung nasabah.

b) Pembiayaan dengan prinsip sewa (ijarah)

Transaksi ijarah dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip ijarah sama saja dengan prinsip jual beli, tapi bedanya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual- beli objek transaksinya adalah barang, pada ijarah objek transaksinya adalah jasa.

c) Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil (syirkah)

Produk pembiayaan syariah yang didasarkan atas prinsip bagi hasil adalah sebagai berikut:

- Pembiayaan *Musyarakah*, bentuk umum dari usaha bagi hasil adalah musyarakah. Transaksi musyarakah dilandasi adanya keinginan para pihak yang bekerja sama untuk meningkatkan nilai aset yang mereka miliki secara bersama- sama.
- Pembiayaan *Mudharabah*, terdapat bentuk musyarakah yang populer dalam bentuk perbankan syariah yaitu *mudharabah*. *Mudharabah* adalah bentuk kerja sama antara dua atau lebih pihak dimana pemilik modal (*shahib al-maal*) mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola (*mudharib*) dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan. Perbedaan yang esensial dari musyarakah dan *mudharabah* terletak pada besarnya kontribusi atas manajemen dan keuangan atau salah satu di antara itu. Dalam *mudharabah*,

modal hanya berasal dari satu pihak, sedangkan dalam musyarakah modal berasal dari dua pihak atau lebih.

d) Akad pelengkap

Untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan, biasanya diperlukan juga akad pelengkap. Akad pelengkap ini tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, tapi ditujukan untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan. Meskipun tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, dalam akad pelengkap ini diperbolehkan untuk meminta pengganti biaya-biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan akad ini.

- *Hiwalah* (Alih Utang-Piutang), tujuan fasilitas *hiwalah* adalah untuk membantu supplier mendapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan produksinya. Bank mendapat ganti-biaya atas jasa pemindahan piutang. Untuk mengantisipasi resiko kerugian yang akan timbul, bank perlu melakukan penelitian atas kemampuan pihak yang berutang dan kebenaran transaksi antara yang memindahkan piutang dengan yang berutang.
- *Rahn* (Gadai), tujuan akad *rahn* adalah untuk memberikan jaminan pembayaran kembali kepada bank dalam memberikan pembiayaan. Atas izin bank, nasabah dapat menggunakan barang tertentu yang digadaikan dengan tidak mengurangi nilai dan merusak barang yang digadaikan. Apabila barang yang digadaikan rusak atau cacat, nasabah harus bertanggung jawab.
- *Qardh*, *qardh* adalah pinjaman uang. Aplikasi *Qardh* sebagai pinjaman talangan haji, dimana nasabah calon haji diberikan pinjaman talangan untuk memenuhi syarat penyetoran biaya perjalanan haji. Nasabah akan melunasinya sebelum keberangkatannya ke haji. Sebagai pinjaman tunai (*cash advanced*) dari produk kartu kredit syariah, dimana nasabah diberi keleluasaan untuk menarik uang tunai milik bank melalui ATM. Nasabah akan mengembalikannya sesuai waktu yang ditentukan.

- *Wakalah* (Perwakilan), dalam aplikasi perbankan terjadi apabila nasabah memberikan kuasa kepada bank untuk mewakili dirinya melakukan pekerjaan jasa tertentu, seperti pembukuan L/C, inkarso dan transfer uang.
- *Kafalah* (Garansi Bank), garansi bank dapat diberikan dengan tujuan untuk menjamin pembayaran suatu kewajiban pembayaran. Bank dapat mensyaratkan nasabah untuk menempatkan sejumlah dana untuk fasilitas ini sebagai rahn. Bank dapat pula menerima dana tersebut dengan prinsip wadi'ah. Untuk jasa-jasa ini, bank mendapatkan pengganti biaya atas jasa yang diberikan.²⁰

2. Pengembangan Karyawan

a. Pengertian

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Didalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik atau karyawan-karyawan dilatih secara maksimal. Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk siap dan peka terhadap perubahan tersebut. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan organisasi baik lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan organisasi tersebut adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi melalui program pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi

²⁰Adiwarman, A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada), h.98-107

ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi yang ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu jenjang karier, tidak hanya sekedar kerja tanpa peningkatan.

Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam sukses yang ada dalam rekrutmen.²¹ Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.²²

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.²³ Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.²⁴

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diinginkan.

²¹Rachmawati, Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 110

²²Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008), hl. 117

²³Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: YKPN, 2009), h. 273.

²⁴Yuli, Budi Cantika. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UMM Press, 20012), h.

a. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:²⁵

1) Produktivitas Kerja

Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technicalskill*, *humanskill* dan *manajerialskill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi hangusnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah karena pemberian layanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

²⁵Hasibuan, S.P., Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.

7) Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill* dan *manajerial skill*nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horisontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Balas jasa (gaji, upah, insentif dan *benefit*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat/ konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Manfaat yang perusahaan peroleh dalam melaksanakan suatu pelatihan adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan berbagai kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisasi, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada

²⁶Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. (Yogyakarta:BPFE, 2011), h. 88

sikap dewasa yang baik secara tehnikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikirserta bertindak secara inovatif.

- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajemen yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

b. Bentuk-Bentuk Pengembangan

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut: ²⁷

1) Pengembangan secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk

²⁷Hasibuan,S.P,Melayu.*ManajemenSu.....*, h. 72

maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2) Pengembangan secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Pelatihan dan pengembangan (*training* dan *development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

c. Metode Pengembangan Karyawan

Pelaksanaan pengembangan (latihan dan pendidikan) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif.

Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

Metode pengembangan terdiri atas:

1) Metode Latihan atau *Training*

Metode-metode latihan yang dapat dilaksanakan:²⁸

a) *On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

b) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c) *Demonstration and Example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh- contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d) *Simulation*

Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

²⁸*Ibid*, h. 77

f) *Classroom Methods*

- *Lecture* (Ceramah atau Kuliah)
Metode kuliah diberikan kepada peserta yang banyak didalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatatnya serta mempersepsikannya.
- *Conference* (Rapat)
Pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta pengembangan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan makalah tersebut. Mereka harus mengemukakan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya.
- *Programmed Instruction*
Program instruksi merupakan bentuk *training*, sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku atau mesin pengajar.
- Metode Studi Kasus
Dalam teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan yang tidak disertai dengan data yang lengkap atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaiannya.
- *Role Playing*
Teknik dalam metode ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan suatu perandalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara.
- Metode Diskusi
Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta bagaimana cara-cara meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya.

- Metode Seminar

Metode seminar bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi dan memberikan saran-saran erta menerima atau menolak pendapat tau usul oranglain.

2) Metode Pendidikan (*Education Method*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Metode pendidikan/*development* yaitu:²⁹

a) *Training Methods*

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*) seperti rapat, studi kasus, ceramah dan *role playing*.

b) *Under Study*

Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Sedangkan *planned progression* sama dengan *jobrotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

²⁹ Ibid, h. 80

d) *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan pada manajer lini (*top management*). Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staf.

f) *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Business Games*

Business games adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

h) *Sensitivity Training*

Sensitivity training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Peneliti

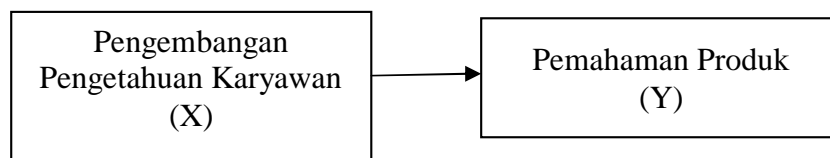
Peneliti Terdahulu	Kajian	Kajian Peneliti
Tahun		
Ahmad Nailun Najih (2016)	Variabel Penelitian : Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Objek penelitian : PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati	Variabel Penelitian : Model Pengembangan Pengetahuan karyawan dan meningkatkan pemahaman produk Objek penelitian : PT. Bank Sumut KCS Medan
Saputri Muflikhati (2015)	Variabel Penelitian : Pengembangan karyawan dan kualitas kerja Objek Penelitian : BMT Taruna Sejahtera	Variabel Penelitian : Model Pengembangan Pengetahuan karyawan dan meningkatkan pemahaman produk Objek penelitian : PT. Bank Sumut KCS Medan
Dati Sacia Ilya (2017)	Variabel Penelitian : Pengembangan karyawan dan kinerja perusahaan Objek penelitian : BCA Kantor Cabang Utama Bandar Lampung	Variabel Penelitian : Model Pengembangan Pengetahuan karyawan dan meningkatkan pemahaman produk Objek penelitian : PT.

		Bank	Sumut	KCS
		Medan		

C. Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Kuantitatif pengujian teori atau konsep-konsep melalui variabel-variabel penelitian dengan angka melalui analisa data

1. Data Primer, berupa data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau data yang terjadi di lapangan penelitian yang diperoleh melalui teknik wawancara, angket dan observasi, dan kemudian akan diolah oleh penulis.
2. Data Sekunder, berupa data yang telah ada di perusahaan untuk melengkapi data primer yang meliputi catatan-catatan, laporan, media massa, dan dokumen-dokumen lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Bank Sumut KCS Medan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama dilakukan kurang lebih 3 (tiga) bulanyakni bulan Desember 2018 sampai Maret2019, dengan rincian sebagai berikut :

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																	
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul	■	■																
2	Penyusunan			■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal										■								
5	Pengumpulan Data											■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■		
7	Sidang Skripsi																	■	

C. Kehadiran peneliti

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrumen*), yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data menafsirkan data dan membuat kesimpulan temuannya.

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpulan data. Pada proses penggalihan data nantinya, penelitian sebagai pengamat partisipan yang kehadirannya diketahui oleh subyek atau informan sebagai peneliti.

D. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian merupakan salah satu hal yang sama penting. Tahapan penelitian yang baik dan benar akan berpengaruh pada hasil penelitian .

Adapun tahapan dilakukan penelitian ini oleh penulis yaitu :

1. Pengajuan permohonan izin kepada pihak bank untuk melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data
3. Analisis dan penelitian
4. Kesimpulan

E. Data dan Sumber data

a. Jenis Data

Data Kualitatif, yaitu data disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut KCS Medan.

F. Teknik Pengumpulan data

Yang diperlukan di sini adalah teknik pengumpulan data mana paling tepat, sehingga betul-betul didapat data yang valid dan reliabel.³⁰ Untuk memperoleh data yang diperlukan secara kualitatif yang relevan maka dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara:

1. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan anantara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat berkonstrusikan makna dalam suatu topik tertentu.³¹ Teknik ini dilakukan dengan wawancara kepada karyawan yang mempunyai wewenang dalam memberikan data dan ini informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya yang ada di Bank Sumut KCS Medan.

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data menggunakan analisa data deskriptif kualitatif. Kegiatan analisa data dilakukan dengan mengadakan penyeleksian terhadap data-data yang telah dikumpulkan terutama dari hasil wawancara dan buku. Kualitatif harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Kredibilitas adalah keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasikan masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian.

H. Pemeriksaan Keabsahan Ketemuan

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, yaitu pendahuluan, panyaringan dan melengkapi data yang masih kurang. Dari ketiga tahap tersebut untuk

³⁰ Dr. Sugiyono, *metode penelitian bisnis*, Bandung, CV. ALFABETA, 2002, hal 307

³¹ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*," (Bandung, CV. ALFABETA, 2002), hal 316

pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu jika terdapat data yang tidak relevan dan tidak memadai akan diadakan penelitian atau penyaringan data dilapangan, sehingga data tersebut memiliki kadar validitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).

Asnaini, "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam" dalam *Jurnal Ekonomi Islam* Vol. II, No. 1, Juli 2008.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cetakan Keempat*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.)

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008).

Hasibuan, S. P. Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).

Karim, Adiwarmanto A. *Bank Islam* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada). 2010.

Karim, Adiwarmanto A. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).

Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran Edisi Ketiga Belas Jilid I*, (Jakarta: Erlangga, 2009).

Machmud, Amir dan Rukmana. *Bank Syariah* (Jakarta: Erlangga) 2010.

Musa, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998).

Ridwan, Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta, UII Press, 2004).

Rachmawati, Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2008)

Robbin, S. *Perilaku Organisasi*. (Buku 2. Jakarta: Salemba. 2002),

Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. (Yogyakarta:BPFE, 2001).

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: YKPN, 2006).

Usman, Abdul Halim, *Management Strategi Syariah Teori, Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015),

Yuli, Budi Cantika. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UMM Press, 2005).

UU Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Pengertian Pembiayaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bank Sumut

Bank pembangunan daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2/1999 bentuk badan hukum diubah PT.Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT.bank Sumut.

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagai dengan maksud UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan agar untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet. Oleh karena itu pemerintah menganggap PT. Bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT. Bank Sumut dalam menunjang pembangunan di daerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT. Bank Sumut ke dalam bank yang direkapitalisasi. Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT. Bank Sumut, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan usaha syaria^h juga

didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadarkan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syari'ah semakin menguat seiring dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. Dari hasil survey yang di lakukan di 8 (delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syari'ah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syari'ah. Atas dasar hal ini, bank komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syari'ah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan sesuai izin dari BI NO.6/DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Bank Sumut Unit Usaha Syariah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai izin prinsip BI No. 6/2 PRIP/PR/Mdn tanggal 28 April 2004 dan izin pembuka Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn 28 Oktober 2005 sesuai diikuti dengan dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT. Bank Sumut Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIBS Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional yang menguat pada prinsip syariah. Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut

kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungannya telah disepakati.

1. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Adapun visi dari PT Bank Sumut Syariah adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

b. Misi Perusahaan

Adapun misi dari PT Bank Sumut Syariah adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (kepatuhan).

c. Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan utama PT. Bank Sumut Syariah sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah adalah untuk meningkatkan laba, sedangkan tujuan-tujuannya yang lain ialah sebagai berikut:

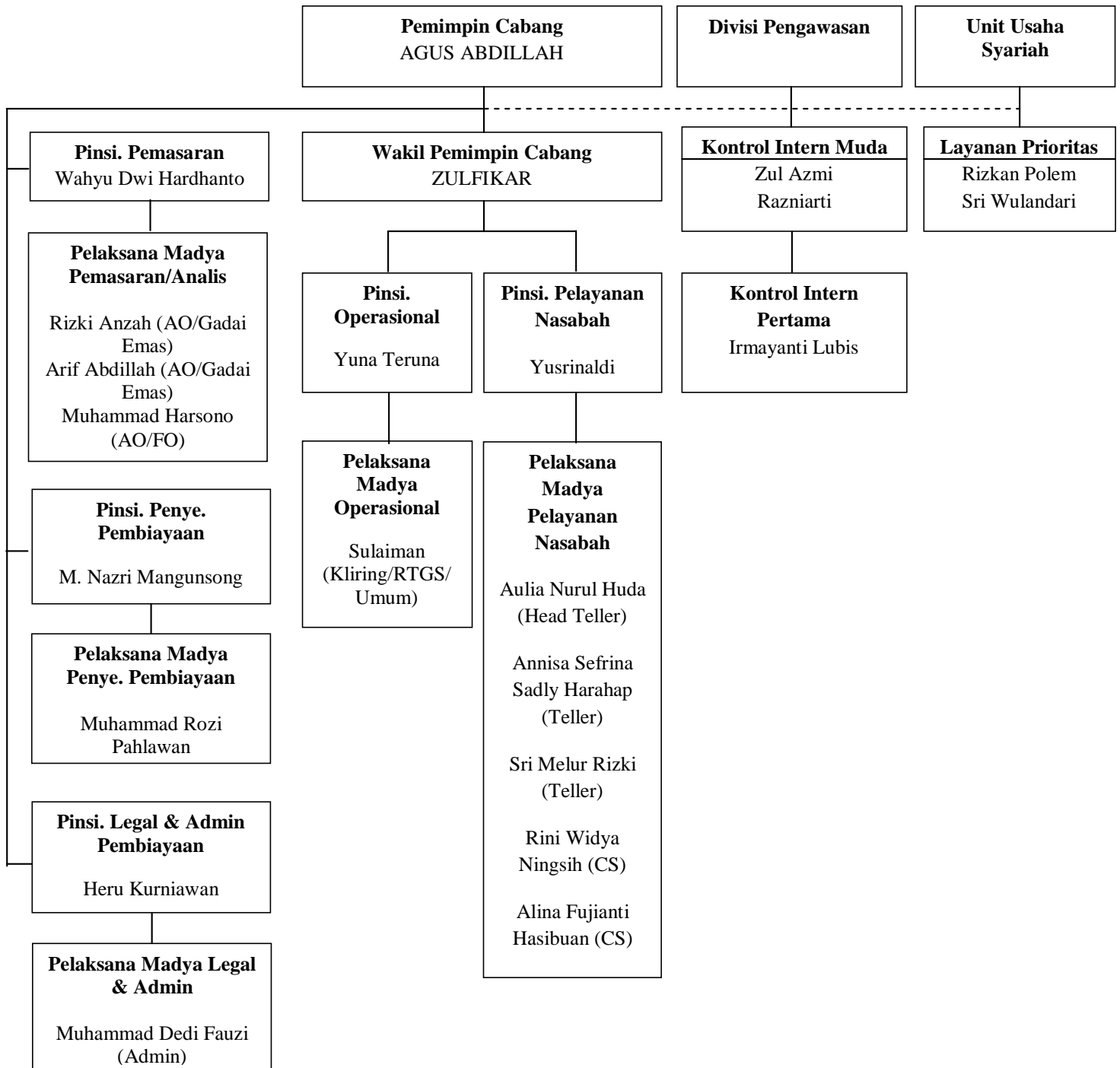
- 1) Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalat secara islam, khususnya yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis usaha tersebut selain dilarang dalam islam, juga telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan ekonomi rakyat.
- 2) Untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana.
- 3) Untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kelompok

miskin, yang di arahkan kepada kegiatan usaha yang produktif, menuju terciptanya kemandirian usaha.

- 4) Untuk menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program utama dari negara-negara yang sedang berkembang. Upaya bank syariah di dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol kebersamaannya dari siklus usaha yang lengkap.
- 5) Untuk menjaga stabilitas ekonomi dan moneter. Dengan aktivitas bank syariah akan mampu menghindari pemanasan ekonomi di akibatkan adanya inflasi, menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.

2. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso

Medan



Gambar IV.1

3. Logo dan Makna Perusahaan



Gambar IV.2

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerja sama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna *orange* sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna *biru* yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank SUMUT. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

B. Temuan Peneliti

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yuna Teruna selaku Pinsi Operasional di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan diperoleh hasil :

1. Bagaimana metode pengembangan pengetahuan karyawan tentang perbankan syariah di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah?

Bentuk-bentuk metode pengembangan pengetahuan karyawan yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan adalah :

a. Pendidikan dan pelatihan

1. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.
2. Perbedaan Individual (Individual differences)
Perbedaan individu dalam latar belakang pendidikan, pengalaman, dan minat wajib diperhatikan saat merencanakan program pengembangan, khususnya dalam latihan dan pengawasan atau supervisory training. Latar belakang pendidikan dan pengalaman dapat menunjukkan perbedaan yang luas dan banyak artinya.
3. Hubungan dengan analisa jabatan (*Relation to job analysis*)
Pengembangan karyawan diumumkan dengan kebutuhan apa saja dalam suatu jabatan. Analisis jabatan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mempelajari, mengumpulkan dan mencatat keterangan-keterangan atau fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur

b. Coaching Klinik

1. Yaitu mengajarkan, membimbing, dan memberikan intruksi kepada seseorang (atau kelompok) agar dia atau mereka memperoleh keterampilan atau metode baru dalam melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran yang dikehendaki.
2. *Coaching* diperlukan terhadap karyawan yang mempunyai metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

3. Mentoring dilakukan terhadap karyawan yang mempunyai performa yang baik dan mentoring dilakukan dengan memonitor dan mengarahkan pelaksanaan tugas dari karyawan yang bersangkutan.

c. *Counseling* pegawai atau refresment pengetahuan

1. *Counseling* membantu seseorang untuk menyadari perilaku, sikapnya yang menghambat atau menimbulkan masalah.
2. *Counseling* yang sudah dimiliki pegawai sehingga lebih mendalami pengetahuan yang sudah diketahui sebelumnya.
3. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

2. Bagian khusus pengembangan pengetahuan karyawan tentang produk bank syariah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Abdillah selaku Pelaksana Madya Pemasaran bahwa pada saat ini tidak ada bagian khusus yang menangani pengembangan pengetahuan karyawan khusus untuk produk perbankan syariah di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Bagian ini masih ditangani oleh bagian seksi operasional secara umum yang berkoordinasi dengan Divisi Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat PT. Bank Sumut bidang pendidikan dan pelatihan.

3. Selain bentuk metode pendidikan dan pelatihan tersebut di atas apakah ada lagi metode lain yang diterapkan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sulaiman selaku Pelaksanaan Madya Operasional bahwa tidak ada lagi bentuk metode pendidikan dan pelatihan selain yang sudah disebutkan, hanya saja kepada setiap pegawai yang sudah atau baru selesai mendapatkan pendidikan pelatihan wajib memberikan sharing ilmu dari hasil pendidikannya di kesempatan pertama dan

membuat resume atas hasil pendidikannya dan dilaporkan ke Divisi Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Boleh juga dikatakan dengan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Dalam teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan yang tidak disertai dengan data yang lengkap atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaiannya. Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta bagaimana cara-cara meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya.

4. Apakah ada perbedaan penerimaan pegawai untuk pegawai bank konvensional dan bank syariah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zulfikar selaku Wakil Pemimpin Cabang Penerimaan pegawai di PT. Bank Sumut dilakukan oleh kantor pusat PT. Bank Sumut baik itu untuk kantor bank konvensional maupun juga kantor bank syariah dan dilaksanakan secara bersama-sama, setelah itu baru nantinya ditempatkan pada bagian yang membutuhkan dengan juga mempertimbangkan sesuai dengan minat dan keinginan calon pegawai apakah akan disalurkan kepada bagian atau unit bank konvensional ataupun bank syariah.

5. Apakah penerimaan pegawai untuk kantor cabang syariah harus merupakan lulusan perbankan syariah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zulfikar selaku Wakil Pemimpin Cabang bahwa penerimaan pegawai untuk kantor cabang syariah tidak harus dari jurusan perbankan syariah, selain dari studi ilmu kejuruan

(keguruan/pendidikan), keperawatan dan kesehatan, dapat mengikuti seleksi penerimaan pegawai di PT. Bank Sumut yang dilakukan secara umum. Hanya saja pada saat dibutuhkan ada juga penerimaan yang dilakukan secara khusus sesuai kebutuhan disiplin ilmu seperti studi ilmu perpajakan, hukum, akuntansi keuangan dan teknologi informatika, tetapi tidak ada khusus untuk jurusan perbankan syariah.

6. Apakah seluruh pegawai di kantor cabang syariah sudah memiliki pengetahuan tentang produk perbankan syariah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Abdillah selaku Pemimpin Cabang bahwa secara umum seluruh pegawai di kantor cabang syariah sudah memiliki pengetahuan tentang produk perbankan syariah, karena pada saat awal ingin menjadi pegawai di Unit Syariah setiap pegawai akan dibekali pendidikan dasar-dasar perbankan syariah dan produk jasa perbankan syariah, sehingga secara garis besar sudah bisa diandalkan untuk memasarkan produk perbankan syariah di PT. Bank Sumut khususnya di kantor cabang syariah Medan. Bahkan tidak sedikit pula pegawai di bank konvensional PT. Bank Sumut yang mengetahui tentang produk perbankan syariah.

7. Apakah ada metode khusus dari PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah dalam upaya meningkatkan pengetahuan tentang produk perbankan syariah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yuna Teruna selaku Pinsi Operasional bahwa tidak ada bentuk metode khusus pendidikan dan pelatihan selain yang sudah disebutkan, hanya saja kepada setiap pegawai yang sudah atau baru selesai mendapatkan pendidikan pelatihan wajib memberikan sharing ilmu dari hasil pendidikannya di kesempatan pertama dan membuat resume atas hasil pendidikannya dan dilaporkan ke Divisi Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

8. Apakah ada pendidikan pelatihan dan coaching klinik yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah yang bekerjasama dengan pihak ketiga?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yuna Teruna selaku Pinsi Operasional PT. Bank Sumut bahwa secara umum ada dan dapat bekerja sama dengan pihak ketiga yang berkompeten seperti dari Bank Indonesia, LPPI (Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia), LSPP (Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan), ASBANDA (Asosiasi Perbankan Daerah), Galang Learning Forum Jakarta dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan pegawai dan juga tuntutan yang ada dalam pekerjaan.

9. Apakah ada training khusus bagi karyawan perbankan syariah yang diberikan oleh PT. Bank Sumut?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zulfikar selaku Wakil Pemimpin Cabang bahwa Training khusus bagi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan itu ada, karena produk-produk perbankan syariah tidak sama dengan produk konvensional seperti produk pembiayaan murabahah (jual beli), mudharabah/musyarakah (modal kerja) dan produk qard serta ada produk tabungan wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Hal ini membutuhkan pendidikan khusus baik dari perusahaan sendiri maupun bekerja sama dengan pihak ketiga seperti Bank Indonesia, KARIM Consulting yang didirikan oleh Adiwarmanto Karim, ASBANDA (Asosiasi Perbankan Daerah) dan pihak consulting lainnya.

10. Apakah ada pemindahan (rotasi) jabatan dari konvensional ke syariah atau sebaliknya?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yuna Teruna selaku Pinsi Operasional bahwa ada, pemindahan jabatan dari konvensional ke unit usaha syariah karena pada saat ini PT. Bank Sumut Syariah masih berbentuk unit usaha syariah, sehingga apabila ada pegawai baik yang berjabatan maupun

tidak berjabatan ingin pindah ke perbankan syariah dapat diterima sesuai dengan kebutuhannya, dan pada saat perpindahan akan diseleksi kembali sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya oleh Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

C. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan wawancara yang ditujukan kepada karyawan Bank Sumut KCS Medan, peneliti mengolah data dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan.

Karyawan bank syariah dituntut mampu menghafal dan memahami produk-produk maupun transaksi bank syariah. Lembaga keuangan syariah harus cermat menilai orang-orang yang berada dibagian pimpinan terhadap pengetahuannya tentang produk-produk dan transaksi syariah.

Produk yang ditawarkan haruslah suatu produk yang benar-benar teruji dengan baik mengenai kualitasnya. Karena bagi konsumen yang diutamakan adalah kualitas dari produk itu sendiri. Konsumen akan lebih menyukai dan memilih produk yang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Pengaruh kualitas produk dan jasa, kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan adalah tiga hal yang berkaitan erat. Semakin tinggi pula tingkat kualitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan, yang mendukung harga lebih tinggi dan sering kali biaya sering rendah. Dalam sistem perbankan syariah, terdapat beberapa produk yang dioperasikan atau diaplikasikan dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Namun demikian, terdapat sejumlah produk perbankan syariah yang diterapkan karena beberapa alasan. Namun, telah diterapkan di beberapa negara yang mayoritas berpenduduk muslim.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi

ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi yang ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu jenjang karier, tidak hanya sekedar kerja tanpa peningkatan.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut: Produktivitas Kerja, Efisiensi, Kerusakan, Kecelakaan, Pelayanan, Moral, Karier, Konseptual, Kepemimpinan, Balas Jasa dan Konsumen.

Pelaksanaan pengembangan (latihan dan pendidikan) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif.

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Bentuk metode pengembangan pengetahuan karyawan yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan adalah Pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manager personalia dan atau suatu tim.
2. Coaching Klinik yaitu pemberian pengetahuan produk baru atau sistem baru yang berkembang di perusahaan. Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
3. *Counseling* pegawai atau refresment pengetahuan yang sudah dimiliki pegawai sehingga lebih mendalami pengetahuan yang sudah diketahui sebelumnya. *Counseling* merupakan suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manager mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti dapat menyajikan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Bank Sumut KCS Medan, hendaknya menerima pegawai yang khusus menguasai perbankan syariah, sehingga tidak perlu melakukan pendidikan dan pelatihan diawal penerimaan pegawai.
2. Bagi karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan diharapkan dapat bermanfaat bagi penambah khaznah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan analisis model pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang hal-hal yang pengetahuan produk perbankan syariah dengan variabel lain yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

Asnaini, "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam" dalam *Jurnal Ekonomi Islam* Vol. II, No. 1, Juli 2010.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cetakan Keempat*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.)

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008).

Hasibuan, S. P. Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).

Karim, Adiwarmanto A. *Bank Islam* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada). 2010.

Karim, Adiwarmanto A, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009).

Machmud, Amir dan Rukmana. *Bank Syariah* (Jakarta: Erlangga) 2010.

Musa, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011).

Ridwan, Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta, UII Press, 2009).

Rachmawati, Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2008)

Robbin, S. *Perilaku Organisasi*. (Buku 2. Jakarta: Salemba. 2010),

Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. (Yogyakarta:BPFE, 2011).

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:YKPN, 2009).

Usman, Abdul Halim, *Management Strategi Syariah Teori, Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta:Zikrul Hakim, 2015),

Yuli, Budi Cantika. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang:UMM Press, 2012).

UU Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Pengertian Pembiayaan.