

## **ABSTRAK**

Nama : Nisrina Hasna  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia

Salah satu kendala perkembangan bank syariah adalah faktor sumber daya manusia. Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka kualitas dari sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus diperhatikan. Upaya perusahaan agar sumber daya manusia perusahaan berkualitas adalah dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui program pelatihan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, wawasan, serta sikap karyawan yang ada di perusahaan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan perusahaan saat ini ataupun di masa yang akan datang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh Bank Syariah Indonesia dalam menerapkan pengembangan program pelatihan serta tantangannya. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan sumber-sumber yang relevan yaitu dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersifat deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas dari sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia sangat diperhatikan, hal ini dibuktikan dengan pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Tantangan penerapan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yaitu perkembangan bank syariah baik ilmu maupun teknologi yang terus berkembang pesat sehingga perusahaan tidak boleh lengah dalam menghadapi perkembangan yang ada agar pelatihan yang diberikan dapat relevan dengan kebutuhan perusahaan saat ini ataupun di masa yang akan datang.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Strategi, Sumber Daya Manusia

## **ABSTRACT**

*Name* : Nisrina Hasna  
*Study Program* : Sharia Banking  
*Title* : *Strategy Analysis of Human Resource Development Through Training Programs at Bank Syariah Indonesia*

*One of the obstacles to the development of Islamic banks is the human resource factor. Banks are companies engaged in services, so the quality of human resources is the main factor that must be considered. The company's efforts so that the company's human resources are of high quality is to develop the potential of human resources through training programs. The training is carried out to improve the competence, insight, and attitude of employees in the company to meet the demands of the company's current and future needs. This study was conducted to determine the strategies used by Bank Syariah Indonesia in implementing the development of training programs and the challenges. In this study, the researchers tried to collect relevant sources, namely the methods of interviews, observations, and qualitative descriptive documentation.*

*The results of this study indicate that the quality of the human resources of Bank Syariah Indonesia is very much considered, this is evidenced by the training provided on an ongoing basis to all employees to improve the quality and competence of their human resources. The challenge of implementing human resource development through training programs is the development of Islamic banks both in science and technology which continues to grow rapidly so that companies must not be careless in facing existing developments so that the training provided can be relevant to the current and future needs of the company.*

*Keywords: Development, Human Resources, Strategy, Training*

## ذ بذةمخ ذصرة

الاسم ذ سرى ناحسنة :

المصرفية الإسلامية : ب رنامج الدراسة

العنوان إستراتا يجي ل تنمية الموارد البشرية من خلال : ذ حل يل

ب رامج ال تدريب في ب نوك ال شريعة الإنذون يسدية

أذ معوقات ذطور ال بنوك الإسلامية هو عامل الموارد البشرية. ال بنوك هي ل بشرية هي العامل الرذ يسى شركات ذعمل في مجال ال خدمات ، لذا ف إن جودة الموارد الذى ي ذب مراعاته. إن جهود الشركة في أن ذكون الموارد البشرية ل لشركة ذات جودة عالية هي ذطوير إمكانات الموارد البشرية من خلال ب رامج ال تدريب. ي ذتم ذ نفيذ ال تدريب ل ذحسين كفاءة وذصيرة وسلوك الموظف ذن في الشركة ل ذلبية ال حالة والمس ذق ذلية. أ ذريت ذه الدراسة ل ذحذ ذالا س ذم ذل ذبات ذ ذاجات الشركة

ذات ي ذيات ال ذى ي ذس ذخدمها ب ذك ال شريعة الإنذون يسى في ذ نفيذ ذ تطوير ب رامج ال تدريب وال ذحذيات. في ذه الدراسة ، ذاول ال ذاذ ذون ذمع الأمصادر ذات الصلة ، وهي ذرق الم ذابل ذالملاحظات وال ذو ذ بق الو ص ذى ال نوعى.

ذ ش ذر ذ ذائج ذه الدراسة إلى أن جودة الموارد البشرية ل ب ذك ال شريعة الإنذون يسى ي ذم ال ذظر ذ بها إلى ذذ ذ ب ذر ، وذ ذضح ذذ ذ من ذلال ال ذرب الم ذم ب ذشكل م ذتم ذ ل ذمع الموظف ذن ل ذحذ ذن ذج ذ ذفاعة موار ذهم ال بشرية. ال ذحذ ب رامج ال ذرب ذية هو ذطوير الم ذم ذل ذ في ذ نفيذ ذ تنمية الموارد البشرية من ذلال ال بنوك الإسلامية في كل من ال علوم وال ذك نول ذ ذوال ذى ذس ذم ذر في ال ذم ب ذس ذة ذ ذ لا ذ ذهون ال شركات ذى ذم ذجة ال ذطور ذ ذال ذة ذ ذى ذكون ال ذرب الم ذم ذو ذ بق الصلة ب ذ ذاضر والمس ذق ذبل ذ ذاجات الشركة.

ذرات ي ذية ، موار ذ بشرية ال ذلمات الم ذ ذاذية : ذرب ، ذ تطوير ، إس

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah serta nikmat kesehatan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan hasil dari penelitian dengan judul **“ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROGRAM PELATIHAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA”**.

Tidak lupa shalawat serta salam tercurah limpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya dan kepada kita selaku umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penyusunan penelitian ini, tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Keluarga saya yang tidak pernah bosan untuk memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta dukungan berupa materi maupun non materi sehingga, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Bapak Andy Lasmana, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam Universitas Djuanda Bogor yang senantiasa selalu memberikan dukungan, semangat, waktu serta ilmunya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Islam.
3. Ibu Tuti Kurnia, SP., M.Si sebagai Wakil Dekan I yang senantiasa selalu memberikan dukungan, semangat, waktu serta ilmunya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Islam.

4. Ibu Metti Paramita, S.Ag., MM sebagai Wakil Dekan II yang senantiasa selalu memberikan dukungan, semangat, waktu serta ilmunya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Islam.
5. Bapak R. Ali Pangestu, SEI., ME sebagai Wakil Dekan III yang senantiasa selalu memberikan dukungan, semangat, waktu serta ilmunya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Islam.
6. Bapak Andri Brawijaya, SHI., MH selaku dosen pembimbing 1 yang memberikan bimbingan, saran, waktu serta ilmu kepada penulis baik dalam penyelesaian penelitian maupun penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Islam.
7. Bapak Imam Abdul Aziz, SEI., M.Si sebagai dosen pembimbing 2 yang memberikan bimbingan, saran, waktu serta ilmu kepada penulis baik dalam penyelesaian penelitian maupun penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Islam.
8. Para Dosen Fakultas Ekonomi Islam yaitu Bapak H. Sofian Muhlisin LLB., LL.M, Bapak Drs. H. Qomaruddin S, MA, Bapak Adi Rahmannur Ibnu, SE., MH, Bapak M. Komarudin, SE. Sy., MA, Bapak Sahlan Hasbi, SP., M.Si, Ibu Afiatin Dewi, SP., M.Si, Bapak Wildan Munawar, SEI., MA, Ibu Lise Purnamasari, SEI, Bapak Agung Al Asyary, SH., MH, Ibu Rimawati, SEI, Ibu Maya Apriana, SE yang telah bersedia memberikan pengetahuan, motivasi serta nasihat kepada penulis.
9. Kepada kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi Islam yaitu Ibu Ratih Irmana, S.E., serta para staf TU Putra Bimantara, SH., Rama Ramdhani, Mochamad Fajar Himatullah, dan Ika Sartika yang telah membantu dan memudahkan

penulis dalam kegiatan akademik serta dalam penyusunan hasil dari penelitian ini.

10. Seluruh rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi Islam angkatan 2017 Program Studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam. Serta kakak-kakak alumni dan adik-adik Fakultas Ekonomi Islam Universitas Djuanda yang selalu memberikan semangat dan masukan baik dalam hal penyusunan hasil penelitian maupun dalam hal lainnya.
11. Semua pihak yang telah membantu serta memberi dukungan dalam penyusunan hasil dari penelitian yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga segala kebaikan, bantuan, dukungan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyusun hasil penelitian ini dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya jika nantinya ditemukan banyak kekurangan dalam penyusunan hasil penelitian ini.

Bogor, 24 Mei 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK DALAM BAHASA ARAB .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian .....	6
1.5.Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1.Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2.Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.1.Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2.Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	10
2.2.3.Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.4.Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.3.Pelatihan Sumber Daya Manusia .....	13
2.3.1.Definisi Pelatihan .....	13
2.3.2.Metode Pelatihan.....	15
2.3.3.Esensi Pelatihan .....	16
2.3.4.Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Melalui Pelatihan	19
2.3.5.Meningkatkan Keterampilan Melalui Pelatihan .....	20
2.3.6.Unsur-Unsur Pelatihan .....	21
2.3.6.1.Tahap Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	22
2.3.6.2.Tahap Perumusan Tujuan Pelatihan .....	23
2.3.6.3.Tahap Merancang Program Pelatihan .....	23
2.3.6.4.Pelaksanaan Pelatihan .....	24
2.3.6.5.Evaluasi Efektivitas .....	24
2.4.Penelitian Terdahulu .....	25
2.5.Kerangka Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1.Jenis Penelitian .....	30
3.2.Sumber Data .....	32
3.2.1.Sumber Data Primer .....	32
3.2.2.Sumber Data Sekunder.....	32
3.3.Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.3.1.Subjek Penelitian.....	33
3.3.2.Objek Penelitian .....	33
3.4.Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4.1.Wawancara .....	34



3.4.2.Dokumentasi.....	35
3.4.3.Observasi.....	35
3.5.Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
3.5.1.Uji Validitas .....	37
3.5.2.Uji Reliabilitas.....	38
3.6.Teknik Analisis Data .....	38
3.7.Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.1. Sejarah Bank Syariah Indonesia.....	41
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	42
4.1.3. Logo Bank Syariah Indonesia .....	43
4.1.4. Struktur Organisasi.....	43
4.2. Data-data Deskriptif .....	45
4.2.1. Produk-Produk Tabungan.....	45
4.2.2. Produk-Produk Pembiayaan.....	46
4.2.3. Produk-Produk Investasi .....	47
4.2.4. Produk-Produk Jasa.....	47
4.3. Uji Validitas .....	50
4.4. Adaptasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Dilakukan Merger .....	51

4.5. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia .....	52
4.5.1. Penerapan Konsep Syariah Sumber Daya Manusia BSI ...	52
4.5.2. Urgensi Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	54
4.5.3. Prosedur Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia.....	55
4.5.4. Metode Pelatihan.....	55
4.5.5. Program-Program Pelatihan .....	57
4.5.6. Hasil Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	59
4.5.7. Evaluasi Pelatihan .....	60
4.5.8. Lokasi dan Waktu Pelatihan.....	62
4.5.9. Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Bagi Perusahaan .....	64
4.6. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia .....	
4.6.1. Kendala dan Tantangan yang Dihadapi Bank Syariah Indonesia dalam penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan .....	
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
5.1. Kesimpulan .....	75
5.2. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Lembaga Keuangan Syariah.....	1
Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	25

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Prosedur Pelatihan .....	22
Gambar 2.2. Kerangka Penelitian .....	28
Gambar 3.1. Model Analisis Data Miles dan Huberman .....	40
Gambar 4.1. Logo Bank Syariah Indonesia .....	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Biodata Penulis

Lampiran 2. Transkrip Wawancara

Lampiran 3. Dokumentasi Pelatihan