

Sin

**ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA INSANI BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARI'AH DANA AMANAH DITINJAU DARI STANDAR
KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA**

Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin*

*Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret

Surakarta, 57126, Indonesia

Istikhomah92@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu: untuk mengetahui SDI BPRS Dana Amanah, kinerja SDI BPRS Dana Amanah, dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia subbidang BPRS.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian berupa deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah pada umumnya dan bagian *account officer* pada khususnya. Sumber data berasal dari data primer berupa observasi dan wawancara, dan data sekunder berupa dokumen yang mendukung penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi metode. Analisis data dilaksanakan sesuai dengan bagan komponen model analisis interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Prosedur penelitian dilakukan dari tahap pra lapangan, kegiatan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan.

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora. Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI Subbidang BPRS yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS.

Kata kunci: Analisis Kinerja Sumber Daya Insani, SDI BPRS, Kinerja Dilihat Dari SKKNI

ABSTRACT

The objective of research was to find out HR BPRS of Dana Amanah, the performance of HR BPRS Dana Amanah, and the performance of HR BPRS Dana Amanah viewed from BPRS subdivision of Indonesian National Work Competency Standard.

This study was a qualitative research. The type of study employed was descriptive qualitative one. The subject of research was the human resource of Dana Amanah BPRS generally and in account officer division particularly. The data source derived from primary data in the form of observation, interview, and secondary data in the form of research-supporting documents. The sampling technique used in this study was purposive sampling one. Data collection was conducted using observation, interview and documentation. The data validation was conducted using source and method triangulations. The data analysis was conducted corresponding to the chart of interactive analysis model components consisting of data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing or verification. The procedure of research was conducted from pre-research, field study, data analysis, and report writing.

The conclusion of research showed that HR BPRS Dana Amanah included type B expert employee, economists familiar with syari'ah. The performance of human resource in Dana Amanah Syariah People Leasing Bank was good; this statement was confirmed by performance indicator according to Henry Simanora. The performance of HR BPRS Dana Amanah viewed from SKKNI of BPRS Subdivision specified and governed according to RI's transmigration and labor ministry's decree Number: KEP.30/MEN/II/2008, had been good consistent with several competencies the HR BPRS should had.

Keywords: *Analysis on the Human Resource Performance, HR of BPRS, Performance Viewed from SKKNI.*

PENDAHULUAN

Indonesia negara dengan mayoritas penduduk beragama islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha dibidang syari'ah, khususnya perbankan syaria'ah sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan

syari'ah saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan prinsip syari'ah dalam dunia perbankan di Indonesia. Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya undang-undang perbankan dengan membedakan bank berdasarkan kegiatan usahanya

menjadi dua, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha dengan cara konvensional dan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah. Umumnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang perbankan syariah. Ini adalah kebutuhan mendesak di bidang perbankan syariah. Kualifikasi sumber daya manusia, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar perbankan Syari'ah. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syari'ah khususnya dibidang perbankan syaria'ah, (Asnaini, 2008).

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) merupakan salah satu unit usaha perbankan yang tumbuh pesat di Indonesia. Pola operasional BPRS mengikuti prinsip-prinsip syari'ah bank terutama bagi hasil. Menurut data bank Indonesia, sejak diterbitkannya Undang-Undang (UU) No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah sebagai landasan legal formal yang secara khusus mengatur berbagai hal mengenai perbankan syariah di tanah air, maka kecepatan pertumbuhan industri ini diperkirakan akan melaju lebih kencang lagi. Untuk mendukung akselerasi pertumbuhan bank syari'ah yang tinggi, hingga tahun 2020, dibutuhkan sekitar 179.646 orang pegawai dari 37.356 orang pada akhir tahun

2012. Jumlah tersebut akan terdiri dari 165.274 orang pegawai kategori *low Syari'ah quality*, dan 14.372 orang kategori *middle to high syari'ah quality*. *Supply gap* SDM syari'ah kategori *low syari'ah quality* akan terjadi sampai dengan tahun 2016 dan kategori *middle to high syari'ah quality*, hingga tahun 2020, (Jasman Ginting Munthe, 2012).

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syari'ah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia. Oleh karena itu, ketersediaan SDM unggul yang mendukung pengembangan dan perluasan praktik ekonomi Islam di Indonesia merupakan

suatu keniscayaan, (Nur Kholis, 2008). Dari data statistik perbankan syariah Bank Indonesia (BI), periode Oktober 2013, tercatat total SDI industri perbankan syariah tercatat sebanyak 42.062 orang, terdiri dari 26.514 orang pegawai Bank Umum Syariah, 10.722 orang pegawai Unit Usaha Syariah, dan 4.826 orang pegawai Bank Perkreditan Rakyat Syariah.

Terkait dengan masalah sumber daya insani, hasil riset yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tahun 2003 diungkapkan bahwa lebih dari 90% SDM bank syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Di samping itu, berdasarkan penyampaian *Outlook Perbankan Syariah* tahun 2007 diketahui bahwa di antara kendala percepatan *market share* (5%) perbankan syariah karena faktor SDI, baik di sisi minimnya jumlah SDI perbankan syariah maupun kualitasnya yang masih rendah, (Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, 2013). Lebih lanjut dikatakan bahwa, SDI industri perbankan syariah masih didominasi oleh karyawan yang minim pengetahuan tentang keuangan Islam, sebab kebanyakan dari mereka hanya mendapatkan training berkenaan dengan keuangan syariah saja. Jumlah SDI tersebut masih didominasi oleh karyawan yang minim pengetahuan tentang keuangan Islam. Apabila hal ini dibiarkan, maka tidak

menutup kemungkinan dalam perjalanannya ke depan perbankan syariah akan mengalami berbagai masalah.

Menurut Wahyu Dwi Agung (mantan Ketua Asbisindo) dan Syakir Sula, saat ini baru 10% saja SDI yang memiliki *background* syariah yang bekerja di industri keuangan syariah dan yang 90% merupakan SDI dengan *background* konvensional yang dikarbit melalui pelatihan singkat perbankan syariah. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tentang SDI pada bank syariah. Menurut Harisman (Direktur Direktorat Perbankan Syariah BI), dalam 4-5 tahun ke depan dibutuhkan 10 ribu SDI untuk mengisi industri perbankan syariah di Indonesia. Data BI menyebutkan lebih tinggi lagi, yakni 14 ribu SDI dibutuhkan untuk mengisi industri perbankan syariah diseluruh Indonesia, (Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, 2013).

Data statistik yang diperoleh menunjukkan fenomena tersebut. Dari sumber atau asal karyawan bank syariah, 70 persen berasal dari bank konvensional, dan 5 persen dari bank syariah lain. Dari sini dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan konvensional yang kuat dalam perkembangan perbankan syariah. Dari karakteristik keilmuan, hanya 10 persen pegawai yang memiliki *background* ilmu syariah, sedangkan 90 persennya ilmu umum

atau konvensional, (Hendri Tanjung, 2012). SDI yang berkualitas di bidang perbankan syari'ah sangat dibutuhkan untuk kemajuan perbankan syari'ah di Indonesia. Jika diperhatikan data yang dikeluarkan oleh bank Indonesia pada tabel 1.2, terlihat masih terjadi kesenjangan antara pegawai dengan *background* pendidikan konvensional dan pegawai dengan *background* pendidikan syari'ah, sehingga pegawai pada bank syari'ah masih didominasi oleh mereka dengan *background* pendidikan konvensional, (Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, 2013).

Sikap kerja islam harus dimiliki oleh SDI dengan *background* pendidikan konvensional maupun SDI dengan *background* pendidikan syari'ah. Hasil penelitian literatur buku menunjukkan bahwa sikap kerja islam adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan RasulNya, spiritual ibadah atau agama, dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT, (Achmad Nasichin, 2010). Observasi prapenelitian menunjukkan bahwa sebagian besar SDI yang terdapat di BPRS Dana Amanah memiliki *background* pendidikan konvensional, dari 15 sumber

daya insani BPRS Dana Amanah, hanya 2 orang SDI yang memiliki *background* pendidikan syari'ah, 2 orang SDI tersebut menjabat sebagai Dewan Pengawas Stari'ah (DPS).

Karyawan yang melamar bekerja diperbankan syari'ah jarang yang ingin menjadi ujung tombak sebagai tenaga marketing. Akhirnya, terpaksa mengambil dari tenaga marketing di bank konvensional atau menarik tenaga marketing dari bank syariah lainnya, tentunya dengan iming-iming gaji serta kompensasi yang lebih tinggi. Untuk posisi staf dikantor, jarang yang lulus tes berasal dari sarjana ekonomi syariah, (Hendri Tanjung, 2012). Observasi prapenelitian juga menunjukkan hampir semua sarjana yang baru lulus dari perguruan tinggi yang melamar bekerja di BPRS Dana Amanah ingin bekerja di kantor dan hampir tidak ada yang mau menjadi marketing atau *account officer*. Bila dilihat dari fungsi dan tugasnya, marketing atau *account officer* merupakan salah satu kunci keberhasilan BPRS Dana Amanah. Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menentukan sampel responden pada penelitian ini yaitu, bagian *account officer* SDI BPRS Dana Amanah.

Menurut Muhammad (2005), Lembaga keuangan syari'ah khususnya bank syari'ah adalah lembaga yang cukup unik, sebab di dalamnya melibatkan orang-orang

yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi, karyawan yang memiliki kriteria ini termasuk karyawan ahli tipe C. Tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan oleh lembaga keuangan syari'ah pada umumnya. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS Dana Amanah, dapat dilihat dari seberapa patuhnya SDI melaksanakan Standar kompetensi kerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor: KEP.30/MEN/II/2008 tentang standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor perantara keuangan subsektor perantara keuangan kecuali asuransi dan dana pensiun bidang jasa perantara moneter lainnya subbidang bank perkreditan rakyat syari'ah.

Kinerja SDI BPRS Dana Amanah dapat dilihat dari indikator kinerja menurut Henry Simamora (2001). Kinerja SDI yang baik ataupun buruk dapat dilihat dan dibuktikan dari sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh SDI dalam menjalankan SKKNI nomor: KEP.30/MEN/II/2008. Melihat fakta tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai SDI

BPRS Dana Amanah, kinerja SDI BPRS Dana Amanah dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah dilihat dari SKKNI. SDI yang handal diperlukan untuk peningkatan kinerja bank syari'ah. Peningkatan kinerja bank syari'ah dalam hal ini, yaitu bank pembiayaan syari'ah Dana Amanah tidak terlepas dari kinerja sumber daya insani yang dimiliki dalam menjalankan sistem operasional perbankan syari'ah berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI). Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada bank pembiayaan rakyat syari'ah dana amanah, yaitu: Untuk mengetahui Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah, Untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah, dan Untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah ditinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian berupa deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah pada umumnya dan bagian *account officer* pada khususnya. Sumber data berasal dari data primer berupa observasi dan wawancara, dan data sekunder berupa dokumen yang mendukung penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi metode. Analisis data dilaksanakan sesuai dengan bagan komponen model analisis interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Prosedur penelitian dilakukan dari tahap pra lapangan, kegiatan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDI yang dimiliki oleh BPRS Dana Amanah berjumlah lima belas orang dengan penjabaran, dua orang sebagai DPS, satu orang sebagai direktur utama, satu orang sebagai direktur, satu orang sebagai personalia dan administrasi, satu orang sebagai kepala bagian marketing, satu orang sebagai teller, satu orang sebagai

accounting, satu orang sebagai CS (*customer service*), satu orang sebagai *security* dan umum, empat orang sebagai *account officer* atau marketing, dan satu orang sebagai driver dan umum. *Background* seluruh sumber daya insani BPRS Dana Amanah, yaitu pendidikan konvensional, kecuali DPS. Sejauh ini, kualifikasi SDI yang dibutuhkan oleh BPRS Dana Amanah dapat terpenuhi dari SDI berlatar belakang pendidikan konvensional. Pengalaman kerja SDI BPRS Dana Amanah beraneka ragam. DPS pada BPRS Dana Amanah, memiliki dua fungsi pokok, yaitu mengawasi dan membimbing, seperti memberi nasehat, saran, memberi fatwa terhadap prodak baru, memberi pendapat syari'ah, atau mengoreksi hasil pekerjaan yang tidak tepat sesuai dengan syariah.

Melihat jumlah karyawan sedikit dan spesialisasi pekerjaan masih sederhana, struktur organisasi yang digunakan pada BPRS Dana Amanah, yaitu struktur organisasi lini. Struktur organisasi ini dianggap sangat efektif digunakan di BPRS Dana Amanah saat ini. Struktur ini, menggambarkan jelas wewenang dari atasan yang digariskan vertikal kepada bawahan. Dan sebaliknya, tanggung jawab dari bawahan akan diberikan langsung kepada atasan yang memberi perintah. Terdapat dua jenis sistem perekrutan yang dijalankan oleh BPRS Dana Amanah, yaitu perekrutan dengan

mengadakan berbagai macam tes, dan perekrutan dengan rekomendasi SDI yang handal

SDI BPRS Dana Amanah yang telah lolos perekrutan kemudian bekerja di BPRS Dana Amanah, mengikuti berbagai macam pendidikan maupun pelatihan secara bertahap dan terus menerus pada kurun waktu tertentu. Dari informasi yang diperoleh penulis, rata-rata pelatihan yang diikuti oleh masing-masing SDI setiap tahunnya, yaitu minimal satu kali pelatihan pertahun. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh SDI BPRS Dana Amanah diselenggarakan oleh pihak internal maupun eksternal, sesuai dengan jenis pekerjaan yang diemban oleh masing-masing SDI. Terdapat peraturan yang mengatur bahwa setiap SDI perbankan harus mengikuti pendidikan dan latihan dalam satu periode yang telah ditetapkan, apabila tidak mengikutkan SDI untuk pendidikan dan pelatihan dalam kurun waktu tertentu, maka akan diberikan sangsi atau hukuman tertentu. Penjenjangan karir pada BPRS Dana Amanah lebih tertutup, karena jumlah karyawan masih sedikit dan belum membuka cabang ditempat lain, sehingga kenaikan jenjang karir masih belum dapat dilaksanakan sejauh kinerja SDI yang ada memiliki kinerja yang baik.

SDI BPRS Dana Amanah memiliki kinerja kurang baik jika dilihat dari laporan

keuangan, karena selama dua tahun mengalami kerugian yang cukup besar, yaitu pada tahun 2012 sebesar Rp. 360.258.000,00 sedangkan tahun 2013 sebesar Rp. 495.173.000,00 dengan beban personalia seebagai beban terbesar dalam beban operasional, yaitu pada tahun 2012 sebesar Rp. 47.263.000,00 sedangkan tahun 2013 sebesar Rp. 87.101.000,00. Beban personalia tersebut, yaitu biaya tenaga kerja, diantaranya biaya gaji, bonus, dan tunjangan lain, biaya pelatihan dan pendidikan, dan juga biaya yang digunakan untuk seragam. Kinerja kurang baik oleh *account officer* juga dapat dilihat dari pencapaian plafon pembiayaan yang sejauh ini belum pernah mencapai target masing-masing SDI sebesar Rp.250.000,00 perbulan.

SDI BPRS Dana Amanah bagian *account officer* masing-masing memiliki target pencapaian plafon pembiayaan perbulan sebagai salah satu alat yang digunakan direksi untuk mengukur kinerjanya. Kinerja SDI bagian *account officer* bank pembiayaan rakyat syari'ah Dana Amanah dilihat dari target yang ditentukan untuk memperoleh nasabah pembiayaan masing-masing *account officer* Rp. 250.000.000,00 per bulan, dengan pencapaian jumlah nasabah pembiayaan dan jumlah plafon pembiayaan yang diperoleh dalam kurun waktu satu bulan menunjukkan bahwa seluruh *account officer* belum dapat

memenuhi target yang diharapkan, yaitu masing-masing *account officer* jumlah plafon pembiayaan yang diperoleh kurang dari Rp. 250.000.000,00 dalam satu bulan. Secara prinsip Penilaian kerja terhadap seluruh SDI BPRS Dana Amanah, dilakukan oleh dewan komite, direksi, kepala bagian terkait dan personalia.

SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah. Pernyataan tersebut terbukti dari informasi yang diperoleh bahwa sebagian besar SDI BPRS Dana Amanah memiliki *background* pendidikan ekonomi konvensional dan SDI mengenal syari'ah pada saat bekerja di BPRS Dana Amanah dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pendidikan guna menunjang kinerja SDI. SDI BPRS Dana Amanah dengan *background* pendidikan ekonomi konvensional mengenal syari'ah dalam hal ini macam-macam produk bank syari'ah setelah bekerja di BPRS Dana Amanah, sehingga penguasaan produk-produk bank syari'ah oleh SDI bagian *account officer* kurang begitu baik. Bahkan salah satu *account officer* mengaku bahwa perlu melihat buku pedoman produk terlebih dahulu untuk mengetahui jenis produk apa yang tepat diberikan oleh nasabah dengan kondisi yang dihadapi saat itu.

Penilaian kinerja bagian *account officer* menurut kepala bagian marketing atau *account officer*, yaitu dari keempat *account officer* yang ada kecuali satu orang baik. Ketiga SDI bagian *account officer* sudah bisa mengikuti aturan perusahaan. Namun, kinerja masih perlu ditingkatkan, karena persaingan diluar cukup ketat. SDI bagian *account officer* perlu motivasi untuk dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu masing-masing *account officer* target plafon pembiayaan yang diperoleh Rp. 250.000.000,00 dalam satu bulan.

Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah secara umum, dari penilaian atasan dapat dinyatakan baik. Kinerja SDI yang baik, diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora, yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target, maka penilaian bapak Khotim selaku direktur utama BPRS Dana Amanah terhadap masing-masing *account officer* sebagai berikut. AO 1 loyalitasnya baik, semangat kerjanya baik, kepemimpinan cukup baik, kerjasama baik, prakarsa baik, tanggung jawab baik, dan pencapaian target baik. AO 2 loyalitas baik, semangat kerja baik, kepemimpinan cukup baik, kerjasama cukup baik, prakarsa baik, tanggung jawab cukup baik, dan pencapaian target baik.

AO 3 loyalitasnya baik, semangat kerjanya baik, kepemimpinan baik, kerjasama cukup baik, prakarsa baik, tanggung jawab cukup baik, dan pencapaian target baik. Kemudian AO 4 loyalitasnya baik, semangat kerja cukup baik, kepemimpinannya baik, kerjasamanya baik, prakarsanya baik, tanggung jawabnya baik, dan pencapaian targetnya baik. Dari penilaian indikator kinerja yang dimiliki oleh masing-masing SDI BPRS Dana Amanah rata-rata kinerja SDI bagian *account officer*, yaitu 3,75. SDI BPRS Dana Amanah dinyatakan baik, karena kinerja (3,75) lebih besar dari 3, maka kinerja dinyatakan baik. Pernyataan kalimat tersebut mempertegas dan menguatkan bahwa kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah berdasarkan indikator kinerja menurut Henry Simanora, yaitu baik.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Kinerja Ditinjau Dari Indikator Kinerja Menurut Henry Simamora

Nama	A	B	C	D	E
AO 1	0	6	1	0	0
AO 2	0	4	3	0	0
AO 3	0	5	2	0	0
AO 4	0	6	1	0	0
Jumlah	0	21	7	0	0

Keterangan:

A bernilai 5.

B bernilai 4.

C bernilai 3.

D bernilai 2.

E bernilai 1.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tengah} &= \cancel{1}, \cancel{2}, 3, 4, \cancel{5} / \\ &= 3 \end{aligned}$$

Catatan: $X \leq 3$, maka kinerja dinyatakan tidak baik.

$X > 3$, maka kinerja dinyatakan baik.

$$X = \text{Kinerja} = \text{Rata-rata}$$

Rata-rata =

$$\begin{aligned} & \frac{(5 \times 0) + (4 \times 21) + (3 \times 7) + (2 \times 0) + (1 \times 0)}{28} \\ &= \frac{0 + 84 + 21 + 0 + 0}{28} \\ &= \frac{105}{28} \\ &= 3,75 \end{aligned}$$

Jadi, $X > 3$, $X = 3,75 =$ kinerja dinyatakan baik.

Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau Dari SKKNI yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dari observasi, wawancara, dan pengamatan dilapangan terhadap keempat SDI bagian *account officer*, ditemukan beberapa informasi pendukung terkait penelitian ini

berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, yaitu:

a. AO 1

- 1) Sangat baik dalam melaksanakan elemen kompetensi satu, elemen kompetensi dua, tiga dan empat dilaksanakan dengan baik untuk menjalankan kriteria unjuk kerja satu yang merupakan kelompok kompetensi umum.
- 2) Elemen kompetensi satu, dua, tiga dan empat dalam kriteria unjuk kerja dua dilaksanakan dengan baik. Kemudian Elemen kompetensi satu, dua, dan tiga dalam kriteria unjuk kerja tiga dilaksanakan dengan baik yang merupakan kelompok kompetensi inti.
- 3) Elemen kompetensi satu, dan dua dilaksanakan dengan baik dalam menjalankan kriteria unjuk kerja empat yang merupakan kelompok kompetensi khusus.

b. AO 2

- 1) Elemen kompetensi satu dilaksanakan dengan baik, elemen kompetensi dua dilaksanakan dengan baik, namun mengenai perekrutan dan seleksi calon pegawai tidak memahami, elemen kompetensi tiga dilaksanakan dengan baik, elemen kompetensi empat tidak memahami, namun PHK terhadap pegawai

dilaksanakan secara bijak dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan mengetahui dan dilaksanakan dengan baik. Elemen kompetensi tersebut untuk menjalankan kriteria unjuk kerja satu yang merupakan kelompok kompetensi umum.

- 2) Elemen kompetensi satu, dan dua dilaksanakan cukup, elemen kompetensi tiga dan empat tidak memahami dalam kriteria unjuk kerja dua yang merupakan kelompok kompetensi inti. Elemen kompetensi satu, dan dua dilaksanakan dengan baik, dan elemen kompetensi tiga dilaksanakan cukup baik dalam kriteria unjuk kerja tiga yang merupakan kelompok kompetensi inti.
- 3) Elemen kompetensi satu, dan dua sekedar memahami dalam menjalankan kriteria unjuk kerja empat yang merupakan kelompok kompetensi khusus.

c. AO 3

- 1) Elemen kompetensi satu, dua, tiga dan empat sekedar memahami untuk menjalankan kriteria unjuk kerja satu yang merupakan kelompok kompetensi umum.
- 2) Elemen kompetensi satu, dan dua dilaksanakan cukup, elemen

kompetensi tiga dan empat sekedar memahami dalam kriteria unjuk kerja dua yang merupakan kelompok kompetensi inti. Elemen kompetensi satu, dua, dan tiga dilaksanakan baik dalam kriteria unjuk kerja tiga yang merupakan kelompok kompetensi inti.

- 3) Sekedar memahami elemen kompetensi satu, dan elemen kompetensi dua dilaksanakan dengan baik dalam menjalankan kriteria unjuk kerja empat yang merupakan kelompok kompetensi khusus.

d. AO 4

- 1) Elemen kompetensi satu, dua, tiga dan empat dilaksanagn dengan baik untuk menjalankan kriteria unjuk kerja satu yang merupakan kelompok kompetensi umum.
- 2) Elemen kompetensi satu, dan dua dilaksanakan baik, elemen kompetensi tiga dan empat tidak memahami dalam kriteria unjuk kerja dua yang merupakan kelompok kompetensi inti. Elemen kompetensi satu, dua, dan tiga dilaksanakan baik dalam kriteria unjuk kerja tiga yang merupakan kelompok kompetensi inti.
- 3) Elemen kompetensi satu dan dua kurang memahami dalam menjalankan kriteria unjuk kerja

empat yang merupakan kelompok kompetensi khusus.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Kinerja Ditinjau Dari KKNi dan SKKNI

Nama	Dilksana kan Sangat Baik	Dilksana kan Baik	Dilksana kan Cukup	Sekedar Memahami	Kurang Memahami	Tidak Memahami
AO 1	4 KUK	47 KUK	0 KUK	0 KUK	0 KUK	0 KUK
AO 2	0 KUK	20 KUK	12 KUK	8 KUK	0 KUK	11 KUK
AO 3	0 KUK	19 KUK	8 KUK	24 KUK	0 KUK	0 KUK
AO 4	0 KUK	35 KUK	0 KUK	0 KUK	8 KUK	8 KUK
Jumlah	4 KUK	121 KUK	20 KUK	32 KUK	8 KUK	19 KUK

Keterangan :

Dilaksanakan Sangat Baik bernilai 6.

Dilaksanakan Baik bernilai 5.

Dilaksanakan Cukup bernilai 4.

Sekedar Memahami bernilai 3.

Kurang Memahami bernilai 2.

Tidak Memahami bernilai 1.

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Tengah} &= \frac{1+2+3+4+5+6}{2} \\
 &= \frac{3+4}{2} \\
 &= \frac{7}{2} \\
 &= 3,5
 \end{aligned}$$

Catatan:

$X \leq 3,5$, maka kinerja dinyatakan tidak baik.

$X > 3,5$, maka kinerja dinyatakan baik.

$X = \text{Kinerja} = \text{Rata-rata}$

Rata-rata=

$$\frac{(4 \times 6) + (121 \times 5) + (20 \times 4) + (32 \times 3) + (8 \times 2) + (19 \times 1)}{204}$$

$$= \frac{24 + 605 + 80 + 96 + 16 + 19}{204}$$

204

$$= \frac{840}{204}$$

204

$$= 4,117$$

Jadi, $X > 3,5$ $X = 4,117 =$ kinerja dinyatakan baik.

Kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia baik, namun pemahaman masing-masing SDI BPRS Dana Amanah terhadap SKKNI dan KKNI kurang baik. Pemahaman staff *account officer* terhadap SKKNI dan KKNI kurang begitu baik, dikarenakan sebagian besar karyawan belum pernah mengenal akan danya SKKNI dan KKNI.

Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS. Pernyataan tersebut terbukti dengan rata-rata kinerja SDI, yaitu 4,117 lebih besar dari nilai tengah (3,5). X lebih besar dari 3,5, maka $X =$ rata-rata= kinerja, dinyatakan baik. Jadi, kinerja SDI BPRS Dana Amanah pada umumnya dan bagian *account officer* pada khususnya

dinyatakan baik. Kesimpulan pada *point* tiga atau pembahasan ini, mendukung kesimpulan pada *point* dua atau pembahasan sebelumnya, yaitu kinerja SDI BPRS Dana Amanah baik. Pernyataan tersebut diperkuat dengan kinerja dilihat dari indikator kinerja Henry Simamora, yaitu baik dan didukung dengan kompetensi kerja yang baik dimiliki oleh SDI sesuai SKKNI.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Simpulan memuat rumusan jawaban terhadap pertanyaan atau perumusan masalah dengan bukti-bukti yang terpokok. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukannya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah. SDI BPRS Dana Amanah dengan *background* pendidikan ekonomi konvensional mengenal produk bank syari'ah setelah bekerja di BPRS Dana Amanah, sehingga penguasaan produk-produk bank syari'ah oleh SDI bagian *account officer* kurang begitu baik. SDI BPRS Dana Amanah berjumlah lima belas orang. SDI BPRS Dana Amanah rata-rata mengikuti pelatihan dan pendidikan minimal satu kali dalam kurun waktu satu tahun. SDI BPRS Dana Amanah memiliki kinerja kurang baik jika dilihat dari laporan

keuangan, karena selama dua tahun mengalami kerugian yang cukup besar, yaitu pada tahun 2012 (Rp. 360.258.000,00) dan tahun 2013 (Rp. 495.173.000,00) dengan beban personalia sebagai beban terbesar dalam beban operasional, yaitu pada tahun 2012 (Rp. 47.263.000,00) dan tahun 2013 (Rp. 87.101.000,00). SDI BPRS Dana Amanah (*account officer*) masing-masing memiliki target pencapaian plafon pembiayaan Rp. 250.000.000,00 perbulan sebagai salah satu alat yang digunakan direksi untuk mengukur kinerja, sejauh ini target tersebut belum pernah tercapai. SDI BPRS Dana Amanah yang diwajibkan untuk mengikuti sertifikasi dengan lembaga yang berwenang dan memperoleh sertifikat kinerja sesuai dengan standar kompetensi kerja pegawai subbidang BPRS, yaitu dewan direksi.

Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah, yaitu baik. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah secara umum, dari penilaian atasan dapat dinyatakan baik. Kinerja SDI yang baik, diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah berdasarkan indikator kinerja menurut Henry Simanora, yaitu baik. Indikator kinerja menurut Henry Simanora yang digunakan sebagai ukuran kinerja,

yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target.

Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS. Kesimpulan pada *point* tiga ini, mendukung kesimpulan *point* dua, yaitu kinerja SDI BPRS Dana Amanah baik. Pernyataan tersebut diperkuat dengan kinerja dilihat dari indikator kinerja Henry Simamora, yaitu baik dan didukung dengan kompetensi kerja yang baik dimiliki oleh SDI sesuai SKKNI.

Berdasarkan penelitian dan pengamatan serta dari kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat penulis berikan terkait kinerja SDI BPRS Dana Amanah, yaitu: Besarnya beban personalia yang harus ditanggung oleh BPRS Dana Amanah seharusnya dapat diimbangi dengan kinerja SDI yang sangat baik untuk dapat mencapai target plafon pembiayaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba keuangan perusahaan dengan menerapkan prinsip *cost and benefit* dengan baik dalam menjalankan sistem operasional perbankan. Hendaknya SDI BPRS Dana Amanah secara bergilir, dalam kurun waktu tertentu mendelegasikan SDI untuk mengikuti sertifikasi dengan lembaga yang berwenang,

sehingga memperoleh sertifikat kinerja sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia tidak hanya dewan direksi saja, sehingga kualitas kinerja masing-masing SDI dapat meningkat dalam kurun waktu berkala dan merata.

Fasilitas pelatihan dan pendidikan yang diberikan terhadap SDI BPRS Dana Amanah seharusnya dalam kurun waktu setengah semester sekali, untuk seluruh karyawan dengan tingkat kebutuhan masing-masing SDI sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diperoleh, melihat dari anggaran untuk beban personalia yang jumlahnya paling besar bila dibandingkan dengan macam-macam beban pada beban operasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesaikannya artikel ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNS, Ketua BKK Pendidikan Akuntansi FKIP UNS, Pembimbing I dan Pembimbing II, serta jajaran redaksi Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP UNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman A., Karim. 2004. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmad S., Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Firdaus, Rachmat. 2001. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syari'ah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mukhtar. 2013. *Metode praktis penelitian deskriptif kualitatif*. Jakarta: GP Press Group.
- Nawawi Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Warkum, Sumitro. 2004. *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

