

BAB III

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BPRS JABAL NUR SURABAYA

A. Gambaran Umum PT. BPRS Jabal Nur Surabaya¹

1. Latar Belakang Ide Pendirian PT. BPRS Jabal Nur dan Jabal Tsur

Pada tgl 25 April 2004, Sarpandi R.Hami (yang masa dinasnya di BRI tinggal 8 bulan) dengan biaya dinas dari BRI berangkat menuju Jakarta untuk dididik selama 5 hari kerja (tgl.26 sd.30 April 2004) oleh para pakar dibidang perbankan syariah di LPPI (Lembaga Pendidikan & Pengembangan Perbankan Indonesia) Jakarta, kampus nostalgia baginya sebagai insan perbankan konvensional. Selama lima hari kerja (Tgl.26 sd. 30 April 2004) dididik oleh para pakar per-bankan syariah, tidak jarang kelas (yang terdiri dari siswa dari berbagai lembaga perbankan) menjadi sangat senyap mendengarkan uraian instruktur para siswa berlinangan air mata, menyadarkan kalbu para siswa yang selama ini bangga dengan apa yang telah mereka lakukan baik sebagai inspirator, kreator maupun operator di Bank Konvensional.

Dari Ilmu yang dia dapat pada pendidikan ini, telah membukakan matanya untuk dapat melihat dan merasakan bahwa Pemerintah bangsa ini telah sekian lama (masa orde baru) mengelola ekonomi dengan mengikuti konsep dan kemauan Negara-Negara Kapitalis liberal Barat yang lalim.

¹ BPRS Jabal Nur Surabaya, File “*Sejarah PT. BPRS Jabal Nur Surabaya*” (13 Juni 2014)

Ekonomi bangsa ini berada dibawah kendali dan penghisapan negara-negara kapitalis liberal tersebut, baik lewat lembaga-lembaga keuangan internasional dan *Multi Corporation* maupun berkedok bantuan bilateral dan multilateral antar negara dengan persyaratan-persyaratan yang membuat ekonomi bangsa ini makin terpuruk dalam belitan hutang yang sulit diselesaikan dalam beberapa generasi.

Seketika itu timbullah Ide dalam suatu tekad yang kuat untuk menegakkan fi sabilillah dibidang ekonomi/keuangan syariah dengan mendirikan Bank Perkreditan Rakyat Syariah, selain sebagai langkah kecil awal dalam menegakkan ekonomi Islam, juga sebagai penebus dosa-dosa masa lalu yang telah ikut mengembangkan Bank konvensional pemupuk riba (bunga) sebelumnya.

Dari usahanya, Sarpandi RH. berhasil mengajak calon investor sebanyak 4 orang pekerja BRI (Eko Juhartono, Machfud, Karsono dan Sudarsono) dan 5 orang tetangganya yang dianggap berminat (Herminto Wiriosaputra, Zarkasi, Ny. Sutjipto, Ny. Rudianto dan Muhariadi), sedangkan Bapak Wustono walaupun sudah memiliki beberapa nama calon investor tapi belum menyerahkan namanya, tapi beliau menjamin bahwa nama-nama yang ada dikantongnya akan ikut berpartisipasi sebagai investor dan diperkirakan dana yang akan tersedia dari gabungan teman-teman Wustono W dan Sarpandi RH berkisar antara Rp1 sampai 2 milyar. Kalau BPRS untuk Kota Surabaya memerlukan modal Rp1 milyar, maka

yang Rp 1 milyar lagi dapat digunakan sebagai modal 2 BPRS di luar Surabaya tapi masih dalam propinsi Jawa Timur.

2. Persiapan Pendirian BPRS dan Koperasi

Untuk merealisasi ide pendirian 3 BPRS tersebut, tentu memerlukan waktu dan tenaga serta pikiran yang cukup banyak, dan hal itu tidak mungkin dilakukan berdua oleh Sarpandi RH dan Wustono W., yang sudah memiliki kesibukan sendiri-sendiri. Sarpandi RH masih berstatus pejabat Bank Rakyat Indonesia di kantor Inspeksi yang sering dalam tugasnya Ketua Tim Audit berada di luar Surabaya, sedangkan Wustono W. masih sangat sibuk dengan bisnisnya sebagai kontraktor yang pekerjaannya juga banyak berada di luar Surabaya. Oleh karena itu dibutuhkan orang lain yang akan meng-koordinir pelaksanaan pendirian BPRS tersebut.

Sebagai realisasinya, maka pada tanggal 29 Juli 2004 Herminto W. berangkat ke Bank Indonesia (BI) cabang Surabaya untuk berkonsultasi dan mencari informasi mengenai cara pendirian BPRS dengan pejabat BI. Hasilnya diserahkan ke Sarpandi RH tanggal 4 Agustus 2004 untuk bahan presentasi dalam pertemuan dengan pada calon investor. Disamping itu Sarpandi R.Hami juga mendapatkan bahan-bahan menyangkut ringkasan ketentuan BI dalam pendirian BPRS dari temannya di Jakarta (Sdr. Slamet, SH /Notaris, mantan Pejabat BRI yang pindah ke Bank Danamon di Jakarta). Sedangkan untuk tempat pertemuan pertama dengan calon investor, Sdr.Eko Juhartono (Kepala Sentra Pendidikan BRI Surabaya) yang juga calon investor menyediakan satu ruangan kelas di Sentra

Pendidikan (Sendik) BRI Surabaya asal dilaksanakan pertemuan pada hari libur.akhirnya pada hari Minggu tanggal 29 Agustus 2004 dilaksanakanlah pertemuan para calon investor.

Untuk ketiga kalinya KPS (Sarpandi RH.) kembali memaparkan ide dan konsep pendirian tiga BPRS berikut 1 Koperasi kepada para calon investor yang hadir, dan tampaknya yang hadir sangat antusias, sehingga mereka meminta dikonkritkan sumbangan modal saham masing-masing untuk ketiga BPRS. Setelah dibuka sesi untuk menyatakan komitmen modal saham yang akan mereka sanggupi, maka dari 15 orang yang sudah bersedia untuk menjadi investor sebanyak 12 orang menyatakan komitmennya dengan total nilai investasi sebesar Rp 1.900.000.000.

Penetapan lokasi ditetapkan di kota Surabaya, Pandaan dan Mojoagung. Penetapan lokasi tersebut berdasarkan perkembangan potensi ekonomi yang ada di masing-masing wilayah tersebut. Penetapan nama-nama Jabal Nur, Jabal Tsur dan Jabal Rachmah adalah nama-nama bukit di Arab Saudi yang sudah sangat dikenal oleh umat Islam diseluruh dunia termasuk umat Islam di Indonesia, baik karena cerita riwayat perjalanan dan aktifitas Rasulullah saw dalam pengembangan Agama Islam yang disaksikan ketiga bukit tersebut, juga sampai saat ini merupakan tempat ziarah utama jamaah haji dan Umroh. Oleh karena itu Nama tersebut sangat dekat dihati Umat Islam dan sangat terkait dengan ajaran Islam, sehingga bila nama-nama Bukit tersebut dijadikan nama BPRS sangat

mudah dikenal sebagai Bank yang menerapkan Syariah Islam dalam operasionalnya.

3. Visi, Misi dan Program PT. BPRS JABAL NUR SURABAYA

a. Visi

Visi Sebagai Kholifah

Mempersiapkan diri untuk hidup setelah mati menuju Allah).

Visi Corporate Culture

Menjadi bank pembiayaan rakyat syariah terkemuka yang selalu mengutamakan kemajuan, kesejahteraan dan kepuasan nasabah (dalam sistem ekonomi non *ribā*)

b. Misi

Misi Sebagai Kholifah

Sebagai penyebar rahmat yang diberikan Allah kepada seluruh alam.

Misi Corporate Culture

- 1) melakukan pelayanan perbankan sistem syariah terbaik berlandaskan imtaq dan ibadah dengan mengutamakan pelayanan pada pengusaha mikro, kecil dan menengah untuk membangun/menunjang perkembangan ekonomi masyarakat Islam khususnya, dan masyarakat Indonesia umumnya.
- 2) memberikan pelayanan terbaik dan prima kepada nasabah dengan melaksanakan GCG berlandaskan imtaq
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada nasabah dan stakeholders.

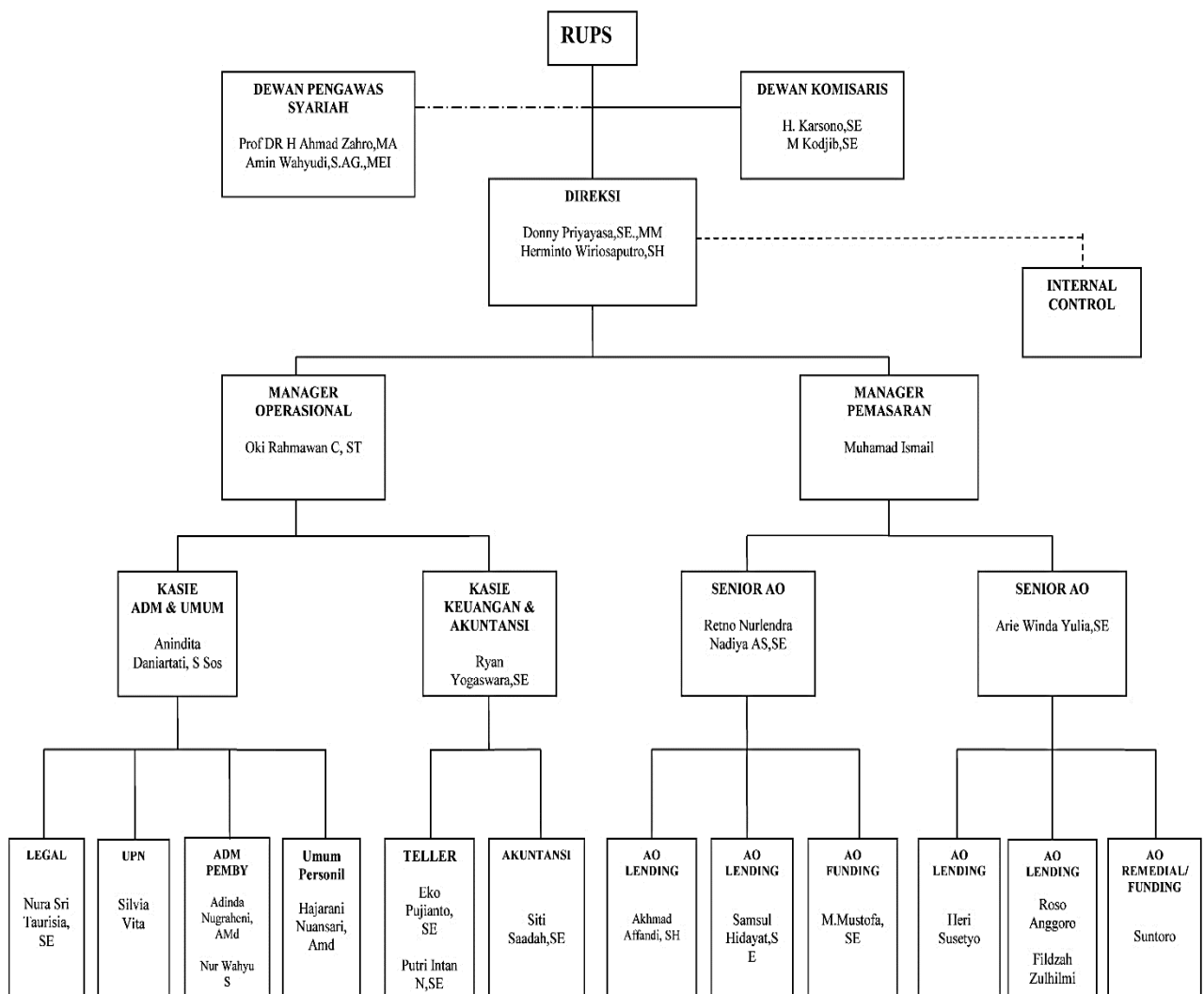
c. Program

Penggalangan simpanan/tabungan untuk menolong diri sendiri dan sesama saudara yang mempunyai usaha yang berjenis mikro atupun makro. Pengembangan usaha ini akan berjalan melalui fasilitas pembiayaan berupa modal usaha yang termasuk dalam salah satu produk dari bank.

4. Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Jabal Nur Surabaya

a. Struktur Organisasi

Tabel 1.3.
Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Jabal Nur Surabaya



b. Deskripsi Pekerjaan Masing-Masing Posisi

1) Rapat Umum Pemegang Saham

Merupakan rapat tertinggi para pemegang saham dan Menentukan Sentral kebijakan pada Bank terkait.²

2) Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah bertugas melakukan penilaian dan pengawasan atas produk yang akan ditawarkan dalam rangka menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat, agar berjalan sesuai dengan Syariah Islam yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau fatwa.

3) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertugas dalam pengawasan *intern* Bank dan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas Direksi agar tetap mengikuti kebijakan Perseroan dan ketentuan yang berlaku.

4) Dewan Direksi

Dewan Direksi terdiri dari Direktur Utama dan seorang atau lebih sebagai Direktur, bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan bank sehari-hari sesuai dengan kebijakan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam RUPS.

² BPRS Bumi Artha Sampang dalam <http://bprs-bas.blogspot.com/2012/06/deskripsi-pekerjaan-tanggung-jawab-dan.html> diakses pada tanggal 14 Juni 2014 pukul 19.20 WIB.

5) Operational Manager

Operational Manager memiliki tugas utama atas seluruh aktivitas operasional perusahaan, mulai dari pembuatan rencana produksi, pembuatan rencana pemakaian sistem dan anggaran produksi, memastikan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan hingga pengelolaan suasana kerja agar SDM mampu bekerja secara optimal.

6) Legal

Mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan administrasi dan dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi bank dalam memberikan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.

7) UPN / Customer Services

Memberikan pelayanan kepada setiap nasabah/ tamu dengan baik dan islami serta memberikan informasi yang dibutuhkan secara jelas, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

8) Bagian Administrasi

Mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan Administrasi dan Dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi Bank dalam memberikan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.

9) **Bagian Umum dan Personalia**

Melaksanakan tugas pencatatan, pengadministrasian, serta pembinaan dalam kepersonaliaan, mengawasi ketersediaan perlengkapan layanan dibidang personalia dan umum.

10) **Bagian Keuangan**

Staff Keuangan bertanggung jawab atas segala aktivitas keuangan. Staff Keuangan harus melapor pada jabatan Manager Keuangan. Pada jabatan ini sangat dibutuhkan kedislipinan, kejujuran, ketelitian serta tanggung jawab yang tinggi karena jika terjadi kesalahan akan sangat fatal pada perusahaan karena menyangkut keuangan perusahaan.

11) **Teller**

Teller merupakan posisi pekerjaan yang sangat penting karena berhadapan langsung dengan konsumen. Teller dituntut untuk melayani konsumen sesuai dengan aturan yang digunakan oleh bank tersebut baik secara kalimat perkataan yang dilakukan pada saat menyambut konsumen, atau pada saat proses maupun pada saat penutupan ketika pelayanan sudah selesai.

12) ***Accounting Staff***

Bertanggung jawab atas laporan aktivitas keuangan secara tertulis selain itu pada jabatan ini dituntut untuk mengerti masalah perpajakan yang berlaku di negara Indonesia karena laporan perpajakan perusahaan

dibuat oleh Accounting staff/Staf Akunting. Melakukan pencatatan dan dokumentasi kegiatan keuangan perusahaan

13) Kepala Bagian Pemasaran

Memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, memasarkan produk Bank sesuai dengan Syariah Islam kepada nasabah dengan layanan yang baik sehingga memungkinkan untuk diperolehnya laba sesuai target dengan tetap memperhatikan kelancaran dan keamanan *asset* Bank serta menciptakan produk baru yang sesuai dengan Syariah Islam.

14) *Account Officer*

AO Pembiayaan (*lending officer*) bertanggung jawab dalam memasarkan produk sesuai Syariat Islam dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah sehingga memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah sehingga memberikan kontribusi terhadap laba Perusahaan dengan memperhatikan kelancaran dan keamanan atas pembiayaan yang telah diberikan.

AO Pendanaan (*Funding Officer*) bertanggung jawab dalam memasarkan produk sesuai Syariat Islam dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah sehingga memungkinkan untuk diperolehnya dana Pihak ketiga yang sesuai dengan target dan memberikan kontribusi terhadap laba Perusahaan.

15) Satuan Pengamanan

Melaksanakan penjagaan gedung dan seisinya serta bertanggung jawab pada keamanan bank.

16) Driver / Pengemudi

Mengemudikan dan merawat kendaraan bank.

c. Produk dan Aplikasi Akad

1) Tabungan

a) Tabungan dengan Sistem Titipan

- (1) Tabungan *Wadī'ah* Jabal Nur (Tawajanur)
- (2) Tabungan Haji dan Umroh (Taharoh)

b) Tabungan dengan sistim Bagi Hasil (*Muḍārabah*)

- (1) Tabungan Syariah Jabal Nur (Tarijanur)
- (2) Tabungan Tarbiyah Jabal Nur (Tatar Janur)

2) Deposito

a) Deposito dengan system bagi hasil (Mudharabah):

- (1) Deposito Syariah Jangka Waktu 1 Bulan dengan nisbah bagi hasil untuk nasabah sebesar 20% dan untuk bank sebesar 80%.
- (2) Deposito Syariah jangka Waktu 3 Bulan dengan nisbah bagi hasil untuk nasabah sebesar 40% dan untuk bank sebesar 60%.
- (3) Deposito Syariah Jangka Waktu 6 Bulan dengan nisbah bagi hasil untuk nasabah sebesar 45% dan untuk bank sebesar 55%.
- (4) Deposito Syariah Jangka Waktu 12 Bulan dengan nisbah bagi hasil untuk nasabah 50% dan untuk bank sebesar 50%.

3) Pembiayaan

- a. Pembiayaan dengan sistem Bagi Hasil
 1. Pembiayaan *Muḍārabah*
 2. Pembiayaan *Musyārahah*
- b. Pembiayaan dengan sistem jual beli
 1. Piutang *Murābahah* (jual beli barang dengan harga yang di sepakati).
 2. Piutang *As-Salam* (jual beli barang dengan pengiriman yang ditangguhkan).
 3. Piutang *Al Istishna'* (jual beli barang berdasarkan pesanan).
- c. Pembiayaan dengan sistem Gadai
 1. Pembiayaan *Rahn* (Gadai Emas).
 2. Pembiayaan Sosial Kebajikan.

B. Aplikasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

Dalam hal pekerjaan tentunya karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya memerlukan sebuah ketrampilan dan kemampuan yang lebih untuk meningkatkan kinerja dan menghadapi persaingan di dunia perbankan era ini. Sehingga untuk menunjang hal ini diperlukan suatu proses pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

Untuk karyawan tingkatan bawah (dibawah manajer) di BPRS Jabal Nur Surabaya diberikan training dengan menggunakan metode *on the job training* menggunakan proses rotasi pekerjaan. Dimana metode *on the job*

training adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, selama ini pihak BPRS Jabal Nur melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan giliran. Dengan kata lain, misalnya pada bulan ini bekerja sebagai teller di Gayungsari, tetapi pada bulan berikutnya dapat ditugaskan menjadi CS di Bungurasih atau di Pandaan. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi berbagai pekerjaan yang ada di dalam bank dan juga untuk menghindari kejenuhan akibat kondisi kerja yang monoton.³

Sedangkan untuk karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi dilakukan training menggunakan metode *off the job training*, melalui pelatihan dan seminar. Dimana metode *off the job training* adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin. Selama ini lembaga yang sering bekerjasama dengan BPRS Jabal Nur dalam pengembangan karyawan yaitu LPKP Tursina dan BI. Biasanya pelatihan ini dilakukan di luar kota sesuai dengan jadwal dari suatu lembaga atau institusi yang bekerjasama dengan BPRS Jabal Nur Surabaya tersebut.⁴

Hasil dari program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Dari yang sebelumnya awam

³ Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), Wawancara, Surabaya, 16 Juni 2014.

⁴ Ibid.

tentang bagaimana praktik perbankan syariah, setelah mengikuti pelatihan karyawan akan mampu memahami dan mengimplementasikan ilmu yang didapat dari pelatihan. Seperti hasil wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Jabal Nur berikut:

“Sesuaiakah metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan?ya sesuai, pada waktu pelatihan setelah materi teori langsung diadakan praktik, jadi sepulangnya dari pelatihan langsung dapat diimplementasikan di kantor”.⁵

Meskipun pelatihan yang dilakukan oleh BPRS mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga tertentu, tetapi minat karyawan sangat bagus dalam mengikuti setiap pelatihan dan pengembangan yang ada. Karena menurut mereka hal ini sangat dibutuhkan guna menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh karyawan BPRS Jabal Nur pada saat wawancara:

“Untuk minat kami dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan sangat antusias, karena selain mendukung jenjang karier, program pelatihan dan pengembangan yang di adakan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Jabal Nur”.⁶

“Minat kami dalam mengikuti pelatihan yang ada sangat antusias. Karena dasar-dasar dari pelajaran tentang bank syariah kami dapat dari pelatihan tersebut”.⁷

Dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan, tidak ada perbedaan antara karyawan lama dan karyawan baru.

⁵ Putri Intan (Karyawan, *teller* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 12 Juni 2014.

⁶ Siti Saadah (Karyawan, *Staff Akuntansi* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya 13 Juni 2014.

⁷ Adinda Nugraheni (Karyawan, *Administrasi Pembiayaan* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya 16 Juni 2014.

Hal ini dikarenakan dalam pengenalan karyawan baru dengan perbankan syariah tidak ada pelatihan khusus setelah karyawan tersebut diterima bekerja di BPRS Jabal Nur. Pelatihannya mengikuti jika ada program pelatihan dan pengembangan karyawan yang diadakan oleh BI atau lembaga lain. Menurut wawancara diatas hal yang menyebabkan tidak adanya training khusus untuk karyawan baru adalah masalah biaya dan efisiensi waktu.

Faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh BPRS Jabal Nur antara lain tenaga pengajar yang profesional dan rekan-rekan yang baru yang mempunyai pengalaman lebih. Sehingga disamping mendapatkan ilmu yang baru, karyawan yang mengikuti pelatihan tadi dapat berbagi ilmu dengan rekan-rekan dari lembaga atau instansi lain yang lebih berpengalaman. Akan tetapi selama ini yang menjadi kendala atau hambatan dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah faktor waktu dan jarak dari keluarga. Hal ini seperti yang disampaikan oleh karyawan BPRS Jabal Nur pada saat wawancara:

“Faktor pendukung dan penghambat? Untuk faktor pendukungnya pertama, tenaga pengajarnya yang profesional; kedua, fasilitas terjamin dan lingkungan yang kondusif; ketiga, rekan-rekan dari bank lain yang lebih berpengalaman yang bisa diajak sharing dan berbagi ilmu tentang perbankan. Namun yang jadi faktor penghambatnya ya itu mas...waktu pelatihannya terlalu cepat, faktor cuaca, dan jauh dari keluarga pastinya mas...”.⁸

⁸ Nura Sri Taurisia (Karyawan, *Legal* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 17 Juni 2014.

Berikut ini salah satu contoh program pelatihan dan pengembangan karyawan yang pernah dilaksanakan oleh BPRS Jabal Nur di tahun 2013:

Tabel 2.3
JADWAL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PT. BPRS
JABAL NUR SURABAYA TAHUN 2013

No.	Nama Pejabat/Pekerja	Jabatan	Jenis Pendidikan	Lembaga Penyelenggara	Waktu Penyelenggaraan
1.	Siti Rofiqoh	Deputy	Leadership	LPKP Tursina	08-10 Feb 2013
2.	Suaidi Bachtiar	Pemimpin Cabang	Leadership	LPKP Tursina	08-10 Feb 2013
3.	Briva Bagus P.	Account Officer	Analisa Kelayakan dan Kebutuhan modal	LPKP Tursina	14-17 Feb 2013
4.	M. Mustofa	Account Officer	Analisa Kelayakan dan Kebutuhan modal	LPKP Tursina	14-17 Feb 2013
5.	Adinda Nugraheni	Admin. Pembiayaan	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	19-22 April 2013
6.	Siti Saadah	UPN	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	19-22 April 2013
7.	Eko Pujiyanto	UPN	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	19-22 April 2013

8.	Rizka Angelina	Supervisor	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	19-22 April 2013
9.	Moch. Iqbal	UPN	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	19-22 April 2013
10.	Moch. Ismail	Manajer Pemasaran	Teknik Penagihan Nasabah	LPKP Tursina	08-10 Juni 2013
11.	Arie Winda Yulia	SAO	Teknik Penagihan Nasabah	LPKP Tursina	08-10 Juni 2013
12.	Retno Nurlendra N.	YAO	Teknik Penagihan Nasabah	LPKP Tursina	08-10 Juni 2013
13.	Herry Susetyo	YAO	Teknik Penagihan Nasabah	LPKP Tursina	08-10 Juni 2013
14.	Langgeng Prasetyo	YAO	Teknik Penagihan Nasabah	LPKP Tursina	08-10 Juni 2013
15.	Syamsul	YAO	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013
16.	Rachmat Hidayat	OB	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013
17	A. Affandi	AO	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013
18	Roso Anggoro	AO	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013

19.	Eva Ika	Teller	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013
20.	Putri Intan	UPN	Dasar-dasar Ekonomi Syariah	LPKP Tursina	06-07 Juni 2013
21.	Syaifuddin	Pimpinan Cabang	Kompetensi Dasar I	LPKP Tursina	15-18 Okt 2013
22.	Eva Putri Perdanawati	Supervisor Kas	Kompetensi Dasar I	LPKP Tursina	15-18 Okt 2013
23.	Silvia Shita Marsinta	UPN	Kompetensi Dasar I	LPKP Tursina	15-18 Okt 2013
24.	Andi Muhammad N.	UPN	Kompetensi Dasar I	LPKP Tursina	15-18 Okt 2013
25.	Ryan Yogaswara	Kasie Akuntansi	Pelatihan PAPSI	Bank Indonesia	28-29 Nov 2013

Dari pelatihan tersebut dapat dirinci secara menyeluruh materi apa saja yang di dapatkan oleh karyawan selama pelatihan:

- 1) Leadership : materi yang disampaikan tentang pemimpin dan kepemimpinan
- 2) Analisa Kelayakan dan Kebutuhan Modal : materi yang disampaikan tentang permodalan, jenis-jenis modal, fungsi modal, bagaimana menganalisa tentang kelayakan modal dan kebutuhan modal
- 3) Dasar-dasar Ekonomi Syariah : materi tentang pengertian ekonomi Islam, tujuan-tujuan ekonomi Islam serta prinsip-prinsip ekonomi syariah

- 4) Teknik Penagihan Nasabah : materi tentang bagaimana menangani nasabah dan bagaimana prosedur dalam penagihan nasabah
- 5) Kompetensi Dasar I : materi tentang kemampuan dasar yang diperlukan seorang karyawan untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya
- 6) Pelatihan PAPSI : materi tentang pedoman akuntansi perbankan syariah Indonesia

C. Peranan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani di BPRS Jabal Nur Surabaya

Program pelatihan dan pengembangan karyawan mempunyai peranan penting dalam peningkatan manajemen sumber daya insani di BPRS Jabal Nur Surabaya. Dari program tersebut saat ini BPRS Jabal Nur memiliki SDI yang mampu bersaing di bidangnya. Disamping itu karyawan-karyawan yang dimiliki saat ini mempunyai ketrampilan dan sikap sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Setelah mengikuti program tersebut kinerja pegawai meningkat ditunjukkan dengan tingkat profitabilitas yang semakin tinggi di BPRS Jabal Nur Surabaya. Selain itu peran dari program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirasakan langsung oleh BPRS Jabal Nur Surabaya adalah dengan diraihinya penghargaan dari INFOBANK pada tahun 2013 dengan predikat “SANGAT BAGUS”. Penghargaan ini tidak terlepas dari kerja keras karyawan-karyawannya, karena untuk memperoleh penghargaan tersebut harus memenuhi lima kriteria yaitu permodalan,

aktiva, rentabilitas, likuiditas dan efisiensi. Kelima kriteria tersebut akan sulit terpenuhi apabila kinerja karyawan tidak bekerja secara optimal.

Minat yang sangat antusias dari para karyawan BPRS dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan akan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan. Sehingga selain mendapat ilmu dan pengetahuan yang baru, para karyawan akan mampu mengintrospeksi diri tentang pekerjaan-pekerjaannya yang telah lalu dan karyawan mampu mengembangkan diri dalam pekerjaan sehari-harinya. Dan hasilnya BPRS akan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing dalam bidangnya. Seperti yang disampaikan oleh *Manajer Operasional* selaku penanggung jawab program pelatihan dan pengembangan karyawan berikut:

“Program pelatihan dan pengembangan karyawan yang pernah diikuti oleh BPRS Jabal Nur antara lain pelatihan tentang dasar-dasar ekonomi syariah, dasar-dasar akuntansi, analisis pembiayaan, APU (Anti Pencucian Uang), dll. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang diadakan biasanya diluar kota mas..disini program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan karyawan mas, apabila pelatihan yang diadakan oleh lembaga tertentu tentang pelatihan analisa pembiayaan ya yang dikirimkan karyawan AO Lending...untuk program pelatihan yang lain juga seperti itu..tetatpi sampai saat ini minimal ada 10 kali pelatihan selama 1 tahun. Minat karyawan sendiri sampai saat ini cukup baik mas...karena selain untuk menambah pengetahuan mereka tentang perbankan syariah, program ini juga memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya sepulang dari pelatihan. Program pelatihan untuk karyawan baru disini tidak dilakukan dalam masa training, tetapi menunggu jika ada pelatihan dari lembaga tertentu barulah diikutkan karyawan baru tadi..sebenarnya untuk masalah pelatihan dan pengembangan hampir disamakan disini karena baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama, pelatihannya menunggu jika ada program pelatihan dari BI ataupun lembaga lain. Hal ini dilakukan BPRS untuk menghemat biaya dan efisiensi waktu. Tetapi untuk kedepannya mungkin bakal ada perbedaan untuk pelatihan karyawan lama dan

baru. Yang diharapkan dari pelatihan dan pengembangan karyawan yang diikuti BPRS Jabal Nur selama ini yaitu mempunyai sumber daya yang kompeten dibidang perbankan syariah, sehingga mampu bersaing dalam masa yang modern ini mas...”.⁹

D. Manajemen Sumber Daya Insani di BPRS Jabal Nur Surabaya

Perkembangan dunia industri perbankan semakin berkembang pesat. Semua bank baik bank konvensional maupun bank syariah berlomba untuk menjadi lembaga keuangan yang sehat dengan tingkat keuntungan yang tinggi. Sumber daya insani memegang peranan yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci keberhasilan perbankan, tanpa sumberdaya insani yang cakap dan terampil perbankan tidak akan mencapai tujuan perusahaan seperti yang diharapkan.

Dalam upaya mendapatkan sumber daya insani yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi dibidangnya, BPRS Jabal Nur menerapkan program perencanaan SDI yang berkesinambungan mulai dari seleksi pegawai baru, penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan dll. Melalui program perencanaan tersebut, BPRS Jabal Nur berharap akan memiliki SDI yang mampu bekerja secara efektif dan efisien dengan tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga prestasi kerja dapat tercapai dengan baik.

⁹ Oki Rahmawan (*Manajer Operasional* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 19 Juni 2014.