

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
MELALUI INTERNALISASI NILAI-NILAI *RELIGIUS* PADA
CORPORATE CULTURE BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU SITUBONDO
BASUKI RAHMAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Nisaul Fakhroh
E20181023
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Dosen Pembimbing:

Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.
NIP. 19780612 200912 2 001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2022

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
MELALUI INTERNALISASI NILAI-NILAI *RELIGIUS* PADA
CORPORATE CULTURE BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU SITUBONDO
BASUKI RAHMAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S. E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Nisaul Fakhriroh
E20181023

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Acc 6/9²²


Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.
NIP. 19780612 200912 2 001

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI MELALUI
INTERNALISASI NILAI-NILAI *RELIGIUS* PADA *CORPORATE
CULTURE* BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG
PEMBANTU SITUBONDO BASUKI RAHMAT**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Selasa

Tanggal: 18 Oktober 2022

Tim Penguji

Ketua



Dr. Abdul Rokhim, M.EI
NIP. 197308301999031002

Sekretaris



Nadia Azalia P. M.M
NIP. 199403042019032019

Anggota:

1. Dr. Munir Is'adi, M. Akun

2. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M

()
()

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



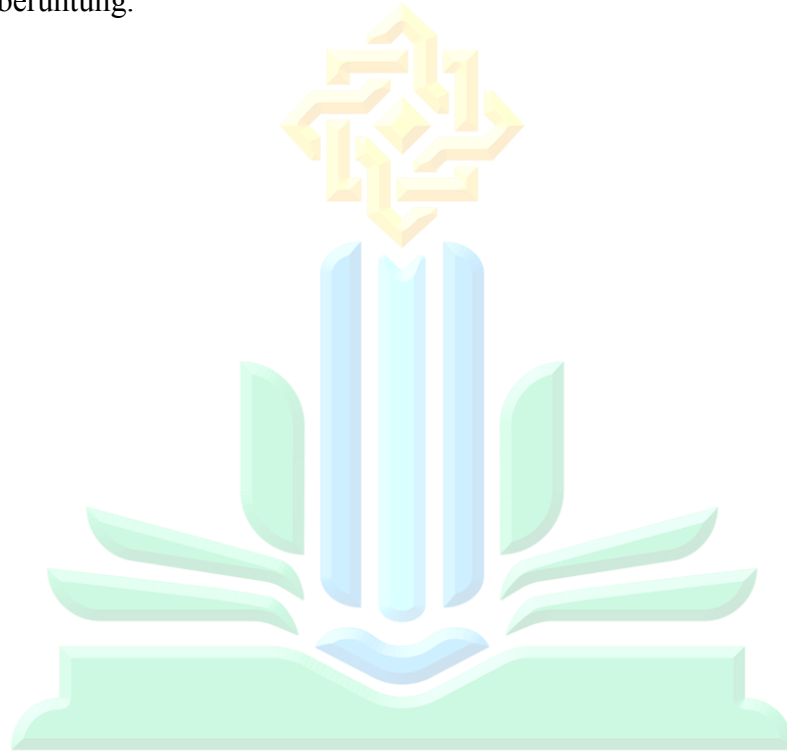

Dr. Khaidan Rifa'i, S.E, M.Si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Quran dan terjemahannya (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2016) 62:10

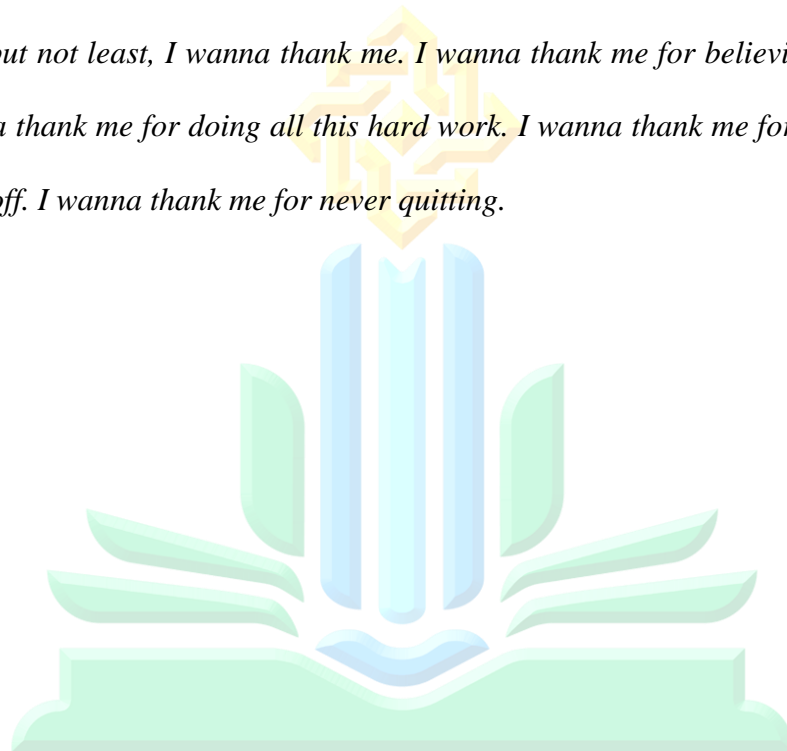
PERSEMBAHAN

Segala puji penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis sangat bersyukur bisa sampai hingga titik ini.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Abah Sukandar dan ibu Rusmiyati yang sangat amat saya cintai dan saya hormati. Terimakasih atas segala curahan kasih sayang, usaha, kesabaran, keikhlasan dan pengorbanan untuk putri bungsumu ini. Terimakasih telah senantiasa memberikan dukungan serta doa-doa yang tak pernah henti-hentinya kalian panjatkan untuk putrimu ini.
2. Kedua kakak kandung saya, Titik Insyiroh dan Siti zainiyah yang menjadi penyemangat ketika lelah, memotivasi saya agar bisa sampai selesai menempuh jenjang sarjana seperti mereka.
3. Keluarga besar saya yang selalu mendoakan, memberikan perhatian, dukungan dan nasihat agar saya selalu mempunyai semangat baru.
4. Teman sekamar selama saya ngekos, Norma Kholila yang selalu searah walau tak sedarah, selalu berusaha untuk memahami satu sama lain, teman yang selalu bersedia mendengar cerita saya, terimakasih.
5. Sahabat yang saya anggap seperti saudari, Safira Megawati yang selalu mensupport, menasihati, memberikan saran dan selalu mendengarkan keluhan saya selama menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman seperjuangan Perbankan Syariah 1 angkatan 2018, terimakasih atas kekompakan, kekeluargaan, dan suka duka selama ini.
7. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam yang menjadi tempatku menuntut ilmu selama ini.
8. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala limpahan Rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian dalam penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan karena banyaknya dorongan semangat, doa, serta rasa tanggung jawab. Terelesaikannya skripsi ini bukan merupakan akhir dari perjalanan mencari ilmu pengetahuan, akan tetapi merupakan langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Suksesnya penyusunan skripsi ini dapat penulis peroleh karena mendapat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.E., M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Dr. Hj. Setianingrum, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Isnadi, S.S., M.Pd. selaku dosen penasihat akademik (DPA) yang selama ini telah memberikan nasehat dalam kegiatan akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan wawasan, serta *staff* dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan pelayanannya yang terbaik.
8. Kepala Perpustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan segenap jajaran karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
9. Bapak Yamal Prabawa selaku Pimpinan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dan segenap *Staff* yang telah berkenan meluangkan waktu untuk kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis.

Akhirnya, semoga segala amal baik dan keihlasan Bapak dan Ibu yang berikan kepada penulis semoga dinilai ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 25 September 2022

Nisaul Fakhroh

ABSTRAK

Nisaul Fakhroh, Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. (2022): “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Melalui Internalisasi Nilai-Nilai *Religius* Pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat”.

Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari suatu perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan perusahaan dan dapat meningkatkan brand perusahaan itu sendiri.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1). Bagaimana pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat? 2). Bagaimana internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat. 2). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian *Field Research* menggunakan pendekatan deskriptif. penentuan informan menggunakan teknik *Purposive*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian adalah: 1). Pengembangan sumber daya insani di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui dua metode, yakni metode pendidikan dilakukan melalui kegiatan rapat rutin, kegiatan pemindahan posisi kerja karyawan, dan kegiatan atasan memberikan pujian terhadap seluruh karyawannya. Sedangkan metode pelatihan dilakukan melalui kegiatan pelatihan terhadap karyawan baru dan kegiatan pelatihan taksir emas yang diadakan oleh BSI Pusat. 2). Internalisasi nilai-nilai religius di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui tiga tahapan, yakni: a). Tahapan transformasi nilai dilakukan melalui kegiatan dialog keagamaan antar sesama karyawan., b). Tahap transaksi nilai dilakukan melalui pembiasaan sikap amanah dalam bekerja kepada seluruh karyawan, dan c). Tahap transinternalisasi nilai dilakukan melalui disiplin mengenai waktu ibadah dan kegiatan rutin pembacaan *rotibul haddad*.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Insani, Internalisasi Nilai-Nilai *Religius*

ABSTRACT

Nisaul Fakhiroh, Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M. (2022): “Analysis Development of Human Resources Through the internalization of Religious Values in the Corporate Culture of Bank Syariah Indonesia Branch Offices Situbondo Basuki Rahmat”.

Human Resource Development is one of the most important aspects in human resource management. Development is an effort used to improve the ability, both technically, theoretically, conceptually and morally of human resources. Human resource development is one of the keys to the success of a company in order to increase company competition and increase the company's brand itself.

The focus of the research studied in this thesis are: 1). How is the development of human resources at Bank Syariah Indonesia Branch Office Situbondo Basuki Rahmat? 2). How is the internalization of religious values in the corporate culture of Bank Syariah Indonesia Situbondo Basuki Rahmat Branch Office?

The aims of this research are: 1). To find out and describe the development of human resources at Bank Syariah Indonesia Branch Office Situbondo Basuki Rahmat. 2). To find out and describe how to internalize religious values in corporate culture at Bank Syariah Indonesia Situbondo Basuki Rahmat Branch Office

This research is a qualitative research with the type of Field Research research using a descriptive approach. determination of informants using purposive technique. Data was collected by using observation, interview and documentation techniques. Data analysis using data reduction methods, data presentation and drawing conclusions and verification. The validity of the data is done by triangulation of sources and triangulation of techniques.

The results of the study are: 1). The development of human resources at BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat is carried out through two methods, namely the educational method is carried out through regular meeting activities, activities for transferring employee positions, and activities of superiors giving praise to all employees. Meanwhile, the training method is carried out through training activities for new employees and gold estimation training activities held by the Central BSI. 2). Internalization of religious values at BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat is carried out through three stages, namely: a). The stages of value transformation are carried out through religious dialogue activities between fellow employees., b). The value transaction stage is carried out through habituation of a trustful attitude in working to all employees, and c). The value transinternalization stage is carried out through discipline regarding the time of worship and routine activities of reading rotibul haddad.

Keywords: Human Resource Development, Internalization of Religious Values

DAFTAR ISI

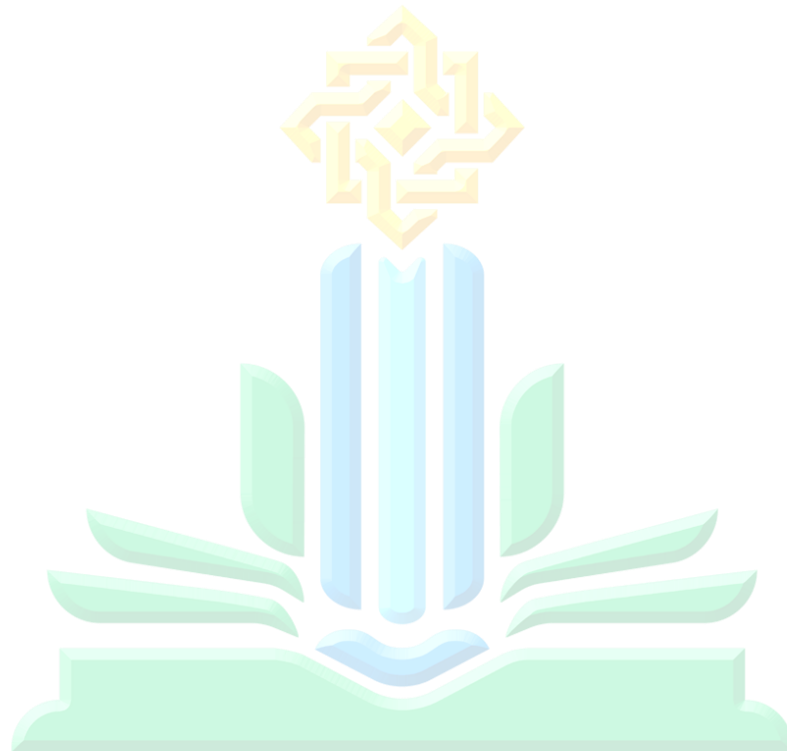
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah.....	14
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Kepustakaan	35

1. Manajemen Sumber Daya Insani	35
a. Pengertian Sumber Daya Insani	37
b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani	40
c. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani	43
2. Internalisasi Nilai-Nilai <i>Religius</i>	51
a. Pengertian Internalisasi	51
b. Tahapan-Tahapan Internalisasi Nilai	52
c. Nilai-Nilai <i>Religius</i>	54
d. Bentuk-Bentuk Nilai <i>Religius</i>	55
3. Corporate Culture.....	61
a. Pengertian Budaya Organisasi	61
b. Fungsi Budaya Organisasi	63
c. Tingkatan Budaya Organisasi	64
BAB III METODE PENELITIAN	66
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	66
B. Lokasi Penelitian.....	67
C. Subyek Penelitian.....	68
D. Teknik Pengumpulan Data.....	69
E. Analisis Data	73
F. Keabsahan Data.....	74
G. Tahap- Tahap Penelitian	76
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	78
A. Gambaran Obyek Penelitian	78

1. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Syariah Indonesia	78
2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia.....	79
3. Logo Bank Syariah Indonesia	80
4. Nilai Budaya Kerja Bank Syariah Indonesia	81
5. Produk dan layanan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat.....	81
6. Letak Geografis BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat.....	86
7. Struktur Organisasi BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	88
B. Penyajian dan Analisis Data	91
1. Pengembangan Sumber Daya Insani di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	91
2. Internalisasi Nilai-Nilai <i>Religius</i> di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	101
C. Pembahasan Temuan.....	108
1. Pengembangan Sumber Daya Insani di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	108
2. Internalisasi Nilai-Nilai <i>Religius</i> di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	112
BAB V PENUTUP.....	117
A. Kesimpulan	117
B. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA	120

DAFTAR TABEL

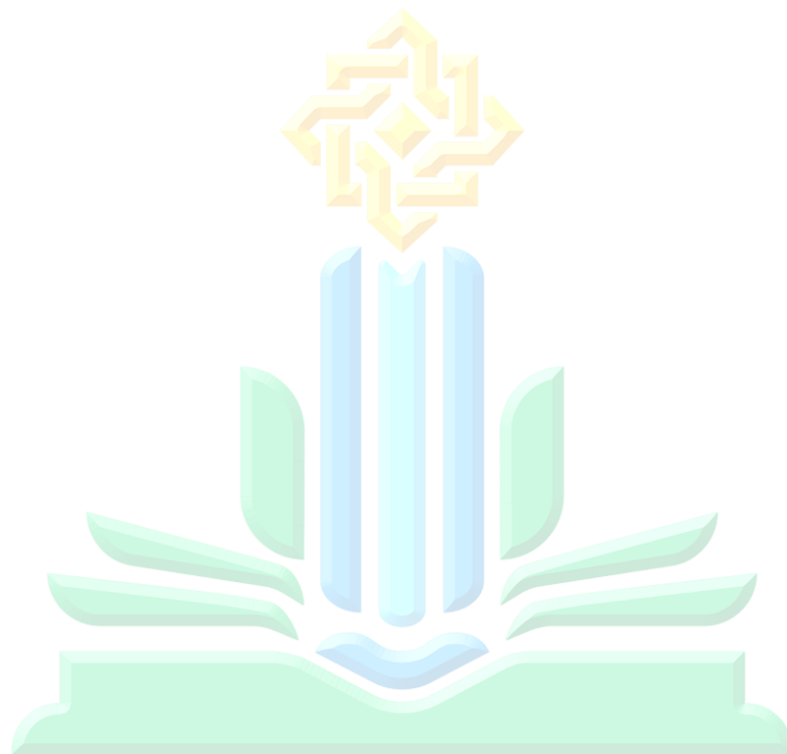
Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2 Perbedaan <i>Couching</i> dan <i>Counselling</i>	46
Tabel 2.3 Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan	51



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Bank Syariah Indonesia	80
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat.....	88



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 2. Matrik Penelitian
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4. Jurnal Penelitian
- Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 6. Dokumentasi
- Lampiran 7. Pedoman Umum Wawancara
- Lampiran 8. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank memiliki usaha pokok berupa menghimpun dana dari pihak yang berlebihan dana yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat yang kekurangan dana dalam jangka waktu tertentu. Kehadiran dan fungsi perbankan di Indonesia baik untuk masyarakat, industri besar, menengah atau bawah mempunyai peranan dan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini terjadi karena kebutuhan akan bank baik untuk penguatan modal atau penyimpanan uang oleh masyarakat sudah menjadi hal yang biasa. Dalam mengantisipasi kebutuhan masyarakat serta memberikan rasa aman, nyaman dalam transaksi perbankan, kehadiran Bank Syariah merupakan salah satu solusi untuk menambah kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan perbankan khususnya di Indonesia.¹

Bank Syariah merupakan salah satu produk perbankan yang berlandaskan sistem perekonomian Islam, sistem ekonomi Islam atau syariah sekarang ini sedang banyak diperbincangkan di Indonesia. Pada awalnya, Bank syariah dikembangkan sebagai suatu respon dari kelompok ekonomi dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengakomodasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan agar tersedia jasa transaksi keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah Islam.²

¹ Agus Marimin and Abdul Haris Romdhoni, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 1.02 (2017), 75–87.

² Marimin and Romdhoni. 76.

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (disebut dengan BSI) resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021 tepatnya pada tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. BSI merupakan hasil merger atau penggabungan dari tiga Bank Syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Ketiga bank Syariah tersebut adalah, PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk (BRIS), PT Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), dan PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga akan menciptakan layanan yang lebih lengkap dan jangkauan yang lebih luas, sehingga memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung dengan sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BRI dan BNI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk bisa bersaing ditingkat global.³

Salah satu visi yang diemban oleh BSI adalah menjadi bank syariah berskala dunia, yaitu target untuk masuk dalam 10 besar bank syariah dunia dengan nilai kapitalisasi besar pada tahun 2025. Pencapaian tersebut menjadi tantangan yang besar karena Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat total aset perbankan syariah, mencakup Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) per November 2020 hanya 3,97% dari total aset bank umum, selain itu, nilai pembiayaan syariah BUS dan UUS baru 2,49% dari total pembiayaan bank umum. Dengan hal tersebut maka dilakukan *merger* bank syariah dengan tujuan untuk mendorong bank syariah lebih besar sehingga

³ Achmad Sani Alhusain, 'Bank Syariah Indonesia: Tantangan Dan Strategi Dalam Mendorong Perekonomian Nasional', Info Singkat: Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik, 13.3 (2021), 19–24.

dapat memasuki pasar global dan menjadi katalis pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia.⁴

BSI siap menjadi pemain utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia. Hal ini sesuai dengan visi pemerintah bahwa Indonesia harus menjadi pusat gravitasi ekonomi syariah global dimasa yang akan datang. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Heri Gunardi direktur utama BSI, bahwa kesiapan pihaknya menjadi pemain kunci dalam mendongkrak pertumbuhan ekonomi itu tidak terlepas dari potensi ekonomi syariah dalam negeri yang sangat besar. Di sisi lain, BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, hasil merger dari tiga bank syariah milik BUMN, memiliki kapabilitas yang sangat mumpuni untuk menggarap potensi itu.⁵

BSI mencatat prolehan laba bersih sebesar Rp 2,13 triliun, atau naik sekitar 41,31% secara yoy (*Year Over Year*). Kenaikan laba dipicu oleh pertumbuhan pembiayaan Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai Rp 244,66 triliun, tumbuh 13,07%. Dengan kinerja yang positif itu, Bank Syariah Indonesia berhasil mencatatkan total aset sebesar Rp 277,34 triliun hingga Juni 2022. Pertumbuhan aset tersebut naik sekitar 12,46% secara yoy. Untuk pembiayaan, BSI menyalurkan Rp 191,29 triliun atau tumbuh sekitar 18,55% secara yoy. Dengan angka tersebut, BSI berhasil menguasai pangsa pasar industri perbankan syariah di Indonesia saat ini.⁶

Begitu halnya dengan BSI wilayah Jawa Timur, target pertumbuhan tahun ini sebesar 11 persen. Menurut Ali Muafa regional CEO Surabaya BSI,

⁴ Alhusain. 20

⁵ Alhusain. 22

⁶ <https://www.bankbsi.co.id/>, diakses pada tanggal 22 September 2022 pukul 12.26 WIB

Jawa Timur merupakan kontributor terbesar ketiga setelah DKI Jakarta dan Aceh. Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dikelola oleh BSI wilayah Jawa Timur mencapai Rp 18,3 triliun. Nominal tersebut setara dengan 8 persen total DPK yang dikelola secara nasional, yakni Rp 210 triliun. Salah satu yang membuat BSI wilayah Jawa Timur percaya diri dengan pertumbuhannya adalah banyaknya jumlah pondok pesantren yang ada di wilayah Jawa Timur. Pondok pesantren merupakan salah satu pasar potensial bagi BSI khususnya dalam sektor pembiayaan. Berdasarkan data kementerian agama (Kemenag), setidaknya ada sekitar 4.452 pondok pesantren yang tersebar di wilayah Jawa Timur.⁷

Pertumbuhan BSI yang sangat pesat ini tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif penting dalam sebuah organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia dalam pasal 9 menjelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan karyawan.⁸

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Malayu Hasibuan mengartikan

⁷ <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/>, diakses pada tanggal 17 Februari pukul 22.15

⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

pengembangan sebagai suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁹ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Darari Bariqi yang berjudul Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dijelaskan bahwa proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari suatu perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan dapat meningkatkan brand perusahaan itu sendiri.¹⁰

Menurut pandangan Islam pelatihan dan pengembangan bukan hanya dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual saja, melainkan juga menekankan pada kedalaman moral yang bersumber pada spiritual atau agama. Manusia sebagai *primary asset* perusahaan masih banyak dikelola tanpa adanya konsep islami didalamnya. Sehingga masih sering dijumpai praktik pengelolaan SDM yang kurang berkeadilan dan mensejahterahkan. Pengelolaan sumber daya manusia secara islami tidak hanya memfokuskan pada *hard skill*, *soft skill* saja melainkan juga pada *shariah skill*. *Shariah skill* atau *shariah competence* merupakan suatu kompetensi yang dibutuhkan karyawan yang praktiknya diwujudkan pada program pelatihan dan pengembangan.¹¹

⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008). 69.

¹⁰ Muhammad Darari Bariqi, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2020), 64–69.

¹¹ Ihsan Rahmat, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan', *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18.1 (2018), 23.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur, oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam melalui ayat-ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an Surah At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝

Artinya: “*Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”¹²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur, oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan yang demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdayaguna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.¹³

Proses pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia seluruh aktivitas dan kegiatan dikerjakan dengan memperhatikan etika dalam bekerja dan tetap menjaga nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam perusahaan.

Proses internalisasi nilai-nilai *religius* kedalam hati para karyawan bertujuan agar senantiasa bersikap dan berperilaku berdasarkan ajaran agama Islam yang nantinya dapat terealisasikan dalam bekerja maupun didalam kehidupan sehari-hari.¹⁴

¹² Al-Quran dan terjemahannya (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2016) 95:4

¹³ Djaelany Haluty, ‘*Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*’, Jurnal Irfani, 74 (2014), 63–74.

¹⁴ Rahmat. 27

Menurut Kalidjernih (dalam Rifa'i) internalisasi merupakan suatu proses dimana individu belajar dan diterima menjadi bagian dan sekaligus mengikatkan diri kedalam nilai-nilai dan norma-norma sosial dari perilaku suatu masyarakat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i yang berjudul internalisasi nilai-nilai religius berbasis multikultural dalam membentuk insan kamil dijelaskan bahwa tingginya kesadaran agama berpengaruh pada aktualisasi jiwa seseorang dalam kehidupan sehari-hari yang dimanifestasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan olah kejiwaan dan olah spiritual, seperti tolong menolong dengan sesama, menghargai sesama, dan menginternalisasikan nilai-nilai universal. Internalisasi nilai agama merupakan hal yang penting dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan untuk memantapkan etos kerja dan etos ilmiah seluruh civitas akademika yang ada di lembaga pendidikan tersebut.¹⁵

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pendorong utama bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Namun tercapainya tujuan organisasi perusahaan tentunya juga tidak terlepas dari terciptanya budaya kerja yang baik. Budaya organisasi menurut Mangkunegara merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun internal.¹⁶ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fina Nafhatul Ithri dan Hendry

¹⁵ Rifa'i, 'Internalisasi Nilai-Nilai Religius Berbasis Multikultural', Jurnal Pendidikan Agama Islam, 4 (2016), 116–33.

¹⁶ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009). 14

Cahyono yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) kantor cabang Surabaya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika budaya dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri.¹⁷

Budaya perusahaan atau organisasi yang diciptakan nantinya diharapkan dapat memberikan peluang terjadinya interaksi positif antara peserta didik dengan nilai-nilai yang akan diinternalisasikan baik melalui keteladanan, diskusi, maupun proses pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan sumber daya manusianya. Komunikasi yang dilakukan antar guru dan muridnya, atasan dengan bawahannya, maupun senior dengan juniornya harus baik yang mana didasarkan pada adanya penerimaan kedua belah pihak. Muatan komunikasi juga penting agar mengarah kepada nilai-nilai yang diinginkan.¹⁸

PT Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat merupakan salah satu Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu yang ada di Kabupaten Situbondo. Letak geografisnya yang berada di pusat Kota

¹⁷ Fina Nafhatul Ithri and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk', *Jurnal Ekonomi Islam*, 1.2 (2018), 136–44.

¹⁸ Chaterina Melina Taurisa and Intan Ratnawati, 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)', 19.2 (2012), 170–87.

Situbondo, tepatnya di Jl. Basuki Rahmat No. 160 A, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Lokasi yang berada di pusat kota menjadikan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat selalu ramai oleh pengunjung yang akan melakukan transaksi didalamnya. Sehingga tidak sedikit para nasabah yang nantinya akan mengamati dan berpendapat tentang sumber daya yang ada didalamnya.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu. Dewi Mukti selaku *operational Staff*:

“Sebagai salah satu kantor cabang pembantu terbesar yang ada di Kabupaten Situbondo, BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat ex BSM memiliki total karyawan sebanyak 20 orang yang tersebar di berbagai divisi. Dibandingkan dengan jumlah karyawan pada BSI KCP Situbondo A Yani ex BNIS yang hanya memiliki 11 orang karyawan. Dengan hal tersebut menjadi tantangan bagi BSI KCP Situbondo Basuki rahmat untuk memiliki karyawan bukan hanya dari kuantitasnya saja, melainkan juga memiliki karyawan yang berkualitas.”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu. Dewi dapat diketahui bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo A Yani. Dengan hal tersebut menjadi tantangan bagi BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat agar tidak hanya memiliki karyawan yang banyak, namun juga karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Untuk memiliki karyawan yang berkualitas hendaknya perlu dilakukan pengembangan sumber daya insani.

¹⁹ Dewi Mukti, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 17 Maret 2022

Jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mudah bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau bahkan memperoleh sebuah penghargaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu. Dewi Mukti BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat telah mendapatkan beberapa apresiasi.

“BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat telah mendapatkan beberapa apresiasi atas prestasi yang dicapainya, baik dari segi aset atau individual karyawannya. Dari segi aset BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat pernah mendapat apresiasi sebagai KCP dengan pencairan tertinggi I mitraguna periode Desember 2021, tidak hanya itu, BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat juga pernah mendapat apresiasi KCP pencairan tertinggi II konsumen periode Desember 2021. Dari segi individual karyawannya, beberapa karyawan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yakni Dani Kurniawan mendapat apresiasi berupa marketing pencairan tertinggi I mitraguna periode Desember 2021, selain itu ada juga Rio Priambudi Alamsyah mendapat apresiasi marketing pencairan tertinggi I pensium periode April 2022.”²⁰

Perolehan beberapa penghargaan dan apresiasi tersebut tentunya tidak terlepas dari usaha dan kerja keras para karyawan. Pencapaian yang selama ini telah diperoleh hendaknya tidak boleh dihilangkan, atau bahkan seharusnya ditingkatkan dalam meraih pencapaian lain. Untuk mencapai suatu target atau mendapatkan suatu penghargaan tentunya dibutuhkan sumber daya yang mumpuni dalam hal apapun yang kaitannya dengan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka inilah yang menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang terkait dengan **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Melalui**

²⁰ Dewi Mukti, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 17 Maret 2022

Internalisasi Nilai-Nilai *Religius* Pada *Corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

B. Fokus Penelitian:

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengambil fokus penelitian terkait dengan hal tersebut. Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
2. Bagaimana internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?

C. Tujuan Penelitian:

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dapat diketahui tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi apa yang diberikan setelah dilakukannya penelitian. Manfaat dapat berupa manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat yang bersifat praktis, seperti manfaat bagi penulis,

instansi dan masyarakat secara keseluruhan, dan manfaat penelitian ini harus bersifat realistis.

Dari penjabaran diatas, maka tersusun beberapa manfaat penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidang keilmuan mengenai pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai *religijs* pada *corporate culture* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1) Penelitian ini merupakan sebagian dari studi untuk melengkapi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata 1.

2) Penelitian ini merupakan salah satu media untuk menambah

pengetahuan dan wawasan dalam ranah keilmuan bagi peneliti

sendiri tentang bagaimana cara menulis karya tulis ilmiah yang

baik dan benar sebagai bekal untuk mengadakan penelitian dan

penulisan karya tulis ilmiah yang selanjutnya, serta memberikan

wawasan yang integral mengenai pengembangan sumber daya

insani melalui internalisasi nilai-nilai *religijs* pada *corporate*

culture di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu

Situbondo Basuki Rahmat.

b. Bagi Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus UIN KHAS Jember dalam konteks pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
- 2) Penelitian ini diharapkan akan menjadi tambahan literatur bagi kampus UIN KHAS Jember dan Mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian tentang pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture*.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pada kualitas proses pembelajaran di kampus UIN KHAS Jember.

c. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan agar dijadikan bahan evaluasi terkait dengan pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan deskripsi informasi mengenai pengembangan sumber daya insani melalui

internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture*.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian bagi peneliti yang berkaitan dengan judul penelitian.²¹

Tujuannya adalah untuk mempermudah dan menghindari kesalahpahaman persepsi dalam penelitian ini. Adapun definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Insani

Menurut Malayu Hasibuan Pengembangan merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.²² Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan) pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.²³

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia dan keragaman sumber daya manusia yang ada dalam suatu

²¹ Tim Revisi IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018).

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). 69

²³ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 70

organisasi/perusahaan, perubahan teknik kegiatan yang disepakai dan perputaran sumber daya manusia.

2. Internalisasi Nilai-Nilai *Religius*

Menurut Rober (dalam Mulyana) mengartikan bahwa internalisasi sebagai menyatunya nilai dalam diri seseorang, atau dalam bahasa psikologi merupakan penyesuaian keyakinan, nilai, sikap, praktik dan aturan-aturan baku pada diri seseorang.²⁴ Sedangkan Menurut Kalidjernih internalisasi merupakan suatu proses dimana individu belajar dan diterima menjadi bagian dan sekaligus mengikatkan diri kedalam nilai-nilai dan norma-norma sosial dari perilaku suatu masyarakat.²⁵

Jadi internalisasi nilai-nilai *religius* merupakan suatu proses menyatukannya nilai-nilai keagamaan dalam diri seseorang sehingga menjadi bagian dari dirinya.

3. *Corporate Culture* (Budaya Perusahaan/Organisasi)

Menurut E.B Tylor (dalam Elly) budaya merupakan suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, adat istiadat, dan kemampuan lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Herkovits memberikan definisi kebudayaan merupakan bagian dari lingkungan hidup yang diciptakan oleh manusia.²⁶

²⁴ Rohmat Mulyana, *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai* (Bandung: Alfabeta, 2004). 21

²⁵ F.K Kalidjernih, *Kamus Study. Kewarganegaraan, Perspektif Sosiologikal Dan Political* (Bandung: Widya Aksara, 2010).

²⁶ elly. M Setiadi, *Ilmu Sosial Budaya Dasar* (Jakarta: Kencana, 2012). 28

Budaya organisasi menurut pendapat Mangkunegara merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun internal.²⁷

Berdasarkan definisi istilah diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa proses internalisasi nilai-nilai *religi* yang diterapkan pada *corporate culture* memperhatikan pada faktor yang sangat penting yakni nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini terlihat dari hasil karyanya dalam rangka profesionalisme dan kinerja yang baik, yaitu bagaimana karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai budaya organisasi Islamnya dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga penutup. Sistematika pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi istilah.

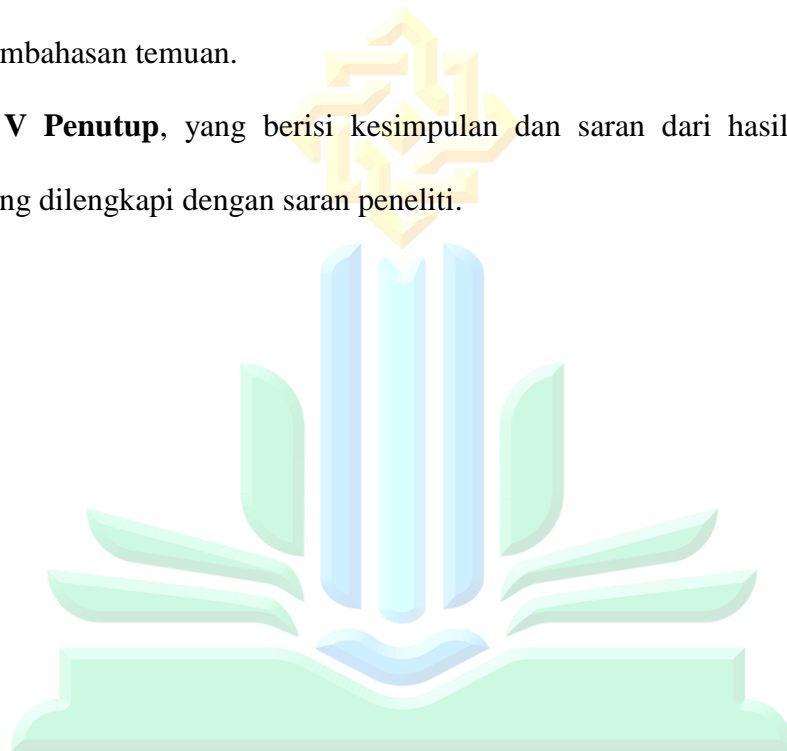
BAB II Kajian Kepustakaan, yang berisi tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan serta memuat tentang kajian teori.

²⁷ AA. Anwar Prabu Mangkunegara.

BAB III Metode Penelitian, yang berisi tentang metode yang digunakan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis, yang berisi tentang inti atau hasil penelitian, objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan temuan.

BAB V Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilengkapi dengan saran peneliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, calon peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu, menyajikan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh calon peneliti. Relevan yang calon peneliti maksud bukan berarti sama dengan penelitian yang akan dilakukan, tetapi masih dalam lingkup yang sama. Kemudian, calon peneliti membuat ringkasannya, baik dari penelitian yang telah di publikasikan ataupun yang belum di publikasikan. Beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Dwi Agustina, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di PO Haryanto Kudus*". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Hariyanto Kudus, apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Hariyanto Kudus, apakah kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Hariyanto kudus.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan datanya dengan cara pengisian angket dan penentuan subjek penelitian menggunakan *purposive sampling*. Sehingga dari pengolahan data diperoleh hasil. Dalam penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan nilai *beta unstandardized coefficient*, pengembangan sumber daya memiliki koefisien regresi sebesar 0,449, artinya pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan memiliki arah yang positif, sehingga apabila penerapan pengembangan sumber daya insani meningkat satu satuan, maka peningkatan etos kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,449%.²⁸

Persamaan dalam penelitian ini adalah pada salah satu variabelnya yakni membahas tentang pengembangan sumber daya manusia. Perbedaannya yakni penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan dan metode penelitian yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Hasanah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember yang berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember*". Fokus

²⁸ Ferry Dwi Agustina, '*Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di Po Haryanto Kudus*', 2018.

penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember, serta apakah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive*. Pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini diketahui PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember mengikuti pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan ataupun seminar. Pengembangan ini dilakukan oleh semua karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.²⁹

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dan metode penelitian yang digunakan yakni kualitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fina Nafhatul Ithri, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank*

²⁹ Lailatul Hasanah, '*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.*', 2018.

Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sumber data pada penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi dan penyebaran kusioner pada responden. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa ketika budaya dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Pemimpin dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi.³⁰

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabelnya yakni membahas tentang budaya organisasi. Perbedaannya pada penelitian terdahulu adalah membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai *religius* pada corporate culture dan pada metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif.

³⁰ Ithri and Cahyono.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember yang berjudul *Implementasi Nilai Corporate culture Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan nilai-nilai budaya perusahaan meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember, serta mendeskripsikan implementasi nilai *corporate culture* dalam meningkatkan kualitas pengelolaan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat empat nilai *corporate culture* yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Implementasi dari keempat nilai tersebut yakni mengelola perusahaan dengan baik, meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada nasabah dengan tidak mengesampingkan koridor budaya dan SOP perusahaan, mengembangkan produk-produk terbaik, dan mengembangkan inovasi dengan upaya pelatihan karyawan sudah cukup baik dilakukan.³¹

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini adalah sama-sama membahas tentang *corporate culture* dan metode

³¹ Nofitasari, 'Implementasi Nilai Corporate Culture Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember'. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember', 2018.

penelitian yang digunakan yakni kualitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas implementasi nilai *corporate culture* sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Akbar S, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kinerja aparatur sipil Negara di sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini diketahui hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment*, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh t hitung yaitu sebesar 7.036, yang berarti ada Pengaruh antara penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN, dan tingkat hubungannya adalah tinggi. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 42,5%.³²

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh budaya organisasi

³² Muhammad Akbar S, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar’, 2019.

sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai *religius* pada *corporate culture* dan pada metode penelitian yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan pendekatan kualitatif.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yummil Hasan dan Ilham, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang yang berjudul “*Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan yang diaplikasikan dalam keseharian segala aktivitas di Bank Syariah Mandiri. Budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah* dan *Tabligh*. Hal inilah yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri; *Shidq* (kebenaran dan kejujuran), *Istiqamah* (konsisten), *Fathanah, Amanah* dan *Tabligh*. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme dengan nilai-nilai Islam yang melandasi operasionalnya dan menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di

Indonesia.³³

Persamaan dari penelitian ini yakni sama-sama membahas tentang nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dan metode penelitian yang digunakan, yakni menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang implementasi nilai-nilai Islam sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang internalisasi nilai-nilai Islam (*religius*) pada budaya organisasi (*corporate culture*).

7. Penelitian yang dilakukan oleh Dhina Suci Ramadhani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Intitut Agama Islam Negeri Purwokerto yang berjudul *Internalisasi Nilai-Nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana internalisasi nilai-nilai etika bisnis Islam dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), metode yang digunakan adalah deskriptif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa proses internalisasi nilai-nilai etika bisnis Islam telah sesuai tahapan-tahapan yang telah dikatakan Muhammad Munif. Internalisasi nilai etika bisnis Islam yang dilakukan yang di lakukan APS Purwokerto Utara kepada para karyawannya bukanlah hal mudah, karena pada dasarnya para karyawan mempunyai

³³ Syariah Mandiri Kantor and others, 'Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank', Yummil Hasan Dan Ilham) TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah, 1 (2019), 81–99.

background pemahaman tentang nilai Islam masing-masing. Tetapi pada akhirnya mereka mendapatkan keuntungan yang sama yaitu bertambahnya pengetahuan dan pemahaman tentang nilai-nilai etika bisnis Islam, dan mengubah perilaku mereka menjadi lebih baik di dalam maupun diluar APS Purwokerto Utara.³⁴

Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama membahas tentang proses internalisasi suatu nilai dan sama dalam metode penelitiannya yakni menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya pada penelitian terdahulu membahas tentang internalisasi nilai etika bisnis Islam sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang internalisasi nilai-nilai *religius* dan berbeda dalam sumber datanya, dalam penelitian terdahulu menggunakan sumber data primer dan sekunder, sedangkan pada pada penelitian saat ini hanya menggunakan data primer saja.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Mataram Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kusioner dan dokumentasi. Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat

³⁴ Dhina Suci Ramadhani, *Internalisasi Nilai-Nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara) Skripsi Intitut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 2020.

pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y=8,735+0,743X$. Budaya organisasi memberi pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan.³⁵

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh budaya organisasi sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai *religius* pada *corporate culture* dan pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni menggunakan kuantitatif sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan kualitatif.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Isnayanti Rofiqoh, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang berjudul *Implementasi Nilai-Nilai Corporate culture Pada Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai *corporate culture* pada kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari

³⁵ Sartika, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat', 2020.

hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa nilai – nilai budaya perusahaan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yaitu nilai agama, nilai norma, kaidah dan mutu kerja. Penerapan nilai – nilai budaya perusahaan pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto ini sudah cukup baik, sehingga berdampak pada keseharian para karyawan yang menjadi lebih semangat, disiplin dan bertanggung jawab, memiliki hubungan yang baik antar karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan.³⁶

Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai *corporate culture* dan metode penelitian yang digunakan yakni kualitatif. Perbedaannya yakni pada penelitian terdahulu membahas mengenai implementasi nilai-nilai *corporate culture* sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai *religius* pada *corporate culture*.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Alam Fabian Hardityo dan A'rasy

Fahrullah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Surabaya yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif.

³⁶ Isnayanti Rofiqoh. dkk, *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Di Bmt Dana Mentari*, 2021.

Pengumpulan data menggunakan kusioner. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan, dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi sebesar 81,6% yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan memberi kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁷

Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya insani. Perbedaannya pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh pengembangan sumber daya insani, sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai analisis pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai *religius* dan pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penelitian yang saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ferry Dwi Agustina (2018), Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan	Persamaan dalam penelitian ini adalah pada salah satu variabelnya yakni membahas tentang pengembangan	a. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya

³⁷ Alam Fabian Hardityo and Arasy Fahrullah, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya', Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam, 4.1 (2021), 78–87.

		Etos Kerja Karyawan Di PO Haryanto Kudus	sumber daya manusia.	manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan b. Metode penelitian yang digunakan berbeda, pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif.
2.	Lailatul Hasanah (2018), Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember.	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember	a. Membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia b. Metode penelitian yang digunakan yakni kualitatif.	Penelitian terdahulu membahas tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai <i>religius</i> pada <i>corporate culture</i> .
3.	Fina Nafhatul Ithri (2018), Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi.	a. Penelitian terdahulu adalah membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian saat ini

		Cabang Surabaya		membahas mengenai internalisasi nilai <i>religius</i> pada corporate culture b. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif.
4.	Nofitasari (2018), Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember.	Implementasi Nilai <i>Corporate culture</i> Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember.	a. Membahas tentang <i>corporate culture</i> . b. Metode penelitian yang digunakan yakni kualitatif.	Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas implementasi nilai <i>corporate culture</i> sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai-nilai <i>religius</i> pada <i>corporate culture</i> .
5.	Muhammad Akbar S (2019), Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi.	a. Perbedaannya adalah pada penelitian b. terdahulu membahas mengenai pengaruh budaya organisasi sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai

				<p>internalisasi nilai <i>religius</i> pada <i>corporate culture</i></p> <p>c. Metode penelitian yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan pendekatan kualitatif.</p>
6.	Yummil Hasan dan Ilham (2019), Skripsi Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang	Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang.	<p>a. Membahas tentang nilai-nilai islam dalam budaya organisasi</p> <p>b. Metode penelitian yang digunakan, yakni menggunakan pendekatan kualitatif.</p>	Perbedaannya yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang implementasi nilai-nilai Islam sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang internalisasi nilai-nilai Islam (<i>religius</i>) pada budaya organisasi (<i>corporate culture</i>).
7.	Dhina Suci Ramadhani (2020), Skripsi Intitut Agama Islam Negeri Purwokerto.	Internalisasi Nilai-Nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama membahas tentang proses internalisasi suatu nilai dan sama dalam metode penelitiannya yakni	a. Pada penelitian terdahulu membahas tentang internalisasi nilai etika bisnis Islam sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang

			menggunakan pendekatan kualitatif.	internalisasi nilai-nilai <i>religius</i> b. Sumber datanya, dalam penelitian terdahulu menggunakan sumber data primer dan sekunder, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan data primer saja.
8.	Sartika (2020), Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi.	a. Penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh budaya organisasi b. Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan kuantitatif sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
9.	Isnayanti Rofiqoh (2021), Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto	Implementasi Nilai-Nilai <i>Corporate culture</i> Pada Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	a. Membahas mengenai <i>corporate culture</i> b. Metode penelitian yang digunakan yakni	Perbedaannya yakni pada penelitian terdahulu membahas mengenai implementasi nilai-nilai <i>corporate culture</i>

			kualitatif.	sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai internalisasi nilai <i>religius</i> pada <i>corporate culture</i> .
10.	Alam Fabian Hardityo dan A'rasy Fahrullah (2021), Skripsi Universitas Negeri Surabaya.	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya	Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya insani.	<p>a. Penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh pengembangan sumber daya insani, sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai analisis pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai <i>religius</i></p> <p>b. Pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penelitian yang saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu tahun 2022

Dari beberapa jenis penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Untuk persamaannya, dalam

penelitian saat ini dan penelitian terdahulu yakni sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia, internalisasi nilai dan membahas mengenai *corporate culture*. Sedangkan yang membedakan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah fokus utama dalam penelitian ini, yakni membahas mengenai pengembangan Sumber Daya Insani melalui internalisasi nilai-nilai *religijs* pada *corporate culture*. Pengembangan yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat memiliki tujuan agar dapat memberikan output berupa perubahan sikap dan perilaku karyawan yang disertai dengan peningkatan pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Perubahan sikap dan perilaku ini juga dipengaruhi oleh kebiasaan yang ada dalam kehidupan sehari-hari di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Pembiasaan untuk melakukan hal-hal yang baik ini dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai *religijs*, baik dimulai dari hal-hal kecil hingga mengenai ibadah kepada Allah SWT.

B. Kajian Kepustakaan

1. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum, dimana dalam manajemen umum sebagai proses dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDI dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dibidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam hal yang

disebut dengan manajemen sumber daya insani, dimana kata “manajemen” memiliki makna sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.³⁸

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Adapun tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Bagi karyawan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Bagi masyarakat bertujuan untuk memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar. Dan bagi pemerintah bertujuan agar selalu berharap mendapatkan pajak.³⁹

Aspek lain dari MSDI adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. MSDI tidak hanya memerhatikan kepentingan perusahaan, akan tetapi juga memerhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik serta tuntutan masyarakat luas. Peranan MSDI adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut, yakni perusahaan, karyawan dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas,

³⁸ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basmalah, and Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 3.

³⁹ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 10.

efisiensi, produktivitas, dan kinerja perusahaan.⁴⁰

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan, terutama yang berkaitan dengan eksistensi dari suatu organisasi. Sedangkan sumber daya sendiri memiliki arti sebagai potensi yang berada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri begitu juga seluruh potensi yang ada di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.⁴¹

Sedangkan pengembangan sendiri merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁴² Dalam hal ini SDM yang dimaksud adalah karyawan pada suatu perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk keteringgalan sumber daya manusia dan keragaman sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran SDM.⁴³

⁴⁰ Rivai Zainal, Basmalah, dan Muhammad. 18.

⁴¹ Dewi Irawati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008).

⁴² S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.

⁴³ Kadarisman.

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk yang berharkat, yang menentukan harkat sejati manusia adalah martabat moralnya, demi mencapai kematangan moral secara penuh, manusia harus bekerja dalam dunia material.⁴⁴ Sebagai subjek, manusia dipandang subjek dari proses historis sebagai dari keberadaan bio-sosial, manusia juga di anugerahi kemampuan peninderaan, bernalar, dan kesadaran. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang diciptakan sempurna oleh Allah SWT dan memiliki potensi dalam dirinya. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah surah Ar-Rum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah: (tetaplah atas) firman Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah (Itulah) agama yang lurus: tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui."⁴⁵

Sumber daya manusia dalam ekonomi Islam memiliki landasan, yaitu pada dasarnya adalah iman kepada Allah SWT. Dalam segala aktivitas kegiatan manusia seperti halnya pada saat bekerja selalu

⁴⁴ Jimmy and Gaol L, *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2014).

⁴⁵ Al-Quran dan terjemahannya (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2016) 30:30

diawasi oleh Allah SWT, hal tersebut harusnya menjadi kesadaran bagi setiap umat Islam.⁴⁶ Oleh karena itu seseorang yang memiliki landasan iman yang kuat akan senantiasa melahirkan hal-hal baik sebagai berikut:

- 1) Memiliki kecenderungan memilih hal yang halal bukan yang haram
- 2) Cenderung akan menjauhi syubhat
- 3) Cenderung pada nilai-nilai kebaikan
- 4) Saling menghormati antar anak buah dan pimpinan
- 5) Memiliki etos kerja yang tinggi dan memperhatikan nilai-nilai kebaikan
- 6) Senantiasa memperhatikan etika dan norma dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan.⁴⁷

Selain berlandaskan pada keimanan, SDM dalam konsep syariah sangat dianjurkan agar memiliki akhlak dan moral islami seperti panutan umat Islam yaitu Nabi Muhammad SAW. Beliau memiliki sifat *Shiddiq* (jujur), *Amanah* (dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab), *Fathanah* (profesional dalam pekerjaan), dan *Tabligh* (transparan terhadap amanah yang diberikan kepadanya).⁴⁸

Dalam lingkup sumber daya manusia, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui

⁴⁶ Kadarisman. 5

⁴⁷ Riawan Amir, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Praktek The Celestial Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2010). 114

⁴⁸ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori* (Bandung: Alfabeta, 2015). 184

program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Sedangkan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa maksud diadakannya pengembangan karyawan yaitu sebagai usaha dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan demi tercapainya tujuan secara efisien.⁴⁹

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

Pada hakikatnya dalam pengembangan sumber daya manusia bertujuan agar bermanfaat bagi perusahaan, karyawan konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan menurut Malayu S. P Hasibuan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1) Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan

⁴⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009). 62

meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesinmesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

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

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan 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.

7) Karier

Dengan pengembangan, 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

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin harmonis.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik

bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia hendaknya didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode-metode pengembangan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, adapun sasaran pengembangan karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*)
- 2) Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan (*managerial skills and conceptual skills*)

Menurut Malalu Hasibuan, metode yang paling penting dalam pengembangan SDM adalah metode pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Latihan diperuntukkan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan diadakan untuk karyawan manajerial. Berikut ini adalah penjelasan dari keduanya:⁵⁰

1) Metode Pendidikan (*Education Method*)

Pada dasarnya pendidikan bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tujuan dari pengembangan karyawan melalui pendidikan adalah untuk memberikan output berupa

⁵⁰ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 80

perubahan sikap, dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Biasanya perusahaan akan memberikan pendidikan kepada karyawan manajerial dengan motivasi bahwa metode pendidikan mampu meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin bawahannya dengan efektif, sehingga pada jabatannya akan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan dengan metode pendidikan terdiri atas:

a) *Training Methods*

Merupakan metode latihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan seperti rapat, studi kasus, ceramah dan *role playing*.

b) *Under Study*

Merupakan teknik pengembangan melalui praktek langsung bagi seorang karyawan yang dipersiapkan untuk menggantikan

jabatan atasannya. Maksudnya adalah calon memang dipersiapkan untuk mengganti jabatan tempat ia berlatih.

Hampir sama dengan *on the job training*, namun biasanya lebih pada kebutuhan jabatan kepemimpinan.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Job rotation merupakan proses pemindahan kerja seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai organisasi.

Maksudnya adalah *job rotation* ini merupakan rangkaian proses pemindahan kerja pada suatu organisasi dengan harapan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Job rotation merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung melalui cara pemindahan peserta dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan. Pada dasarnya *planned progression* sama halnya dengan *job rotation*, hanya saja berbeda pada setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, namun tugas serta tanggung jawabnya semakin besar.

d) *Coaching and counselling*

Coaching merupakan sebuah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja pada

bawahannya. Sedangkan *counselling* diartikan sebagai suatu metode pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dengan manajer mengenai hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginan, kekuatan, dan aspirasinya. *Coaching* adalah kegiatan terus menerus yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan arahan, motivasi, dan reward terhadap behavior karyawan.

Tabel 2.2
Perbedaan *Coaching* dan *Counselling*⁵¹

<i>Coaching</i>	<i>Counselling</i>
Dilakukan untuk pegawai langsung	Dilakukan untuk pejabat atau manajer
Berhubungan dengan jabatan-jabatan/pekerjaan	Berhubungan dengan masalah pribadi
Jangka waktu panjang	Jangka waktu singkat
Sering dilakukan	Jarang dilakukan
Hubunagn merupakan hubungan lini atau perintah	Hubungan merupakan hubungan star atau bukan perintah
Ditujukan kepada seluruh karyawan	Ditujukan kepada pegawai tertentu saja

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan pada manajer lini. Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staff. Kelebihan dari metode ini adalah biaya Pendidikan yang murah, mempermudah mendapatkan pengalaman gratis, serta

dapat menemukan manajer yang berbobot. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah waktu pendidikan yang cukup lama dan perumusan masalah sering bertele-tele.

f) *Commite Assignment*

Committee Assignment merupakan sebuah komite yang dibentuk dengan tujuan menyelidiki, menganalisis dan melaporkan suatu permasalahan kepada pimpinan.

⁵¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016). 81

g) *Business Games*

Merupakan suatu pengembangan yang dilakukan dengan cara diadu untuk bersaing untuk memecahkan masalah tertentu atau sering disebut sebagai permainan bisnis. Permainan tersebut dilaksanakan dengan aturan berdasarkan teori ekonomi atau studi operasi bisnis. Sedangkan tujuan dari metode tersebut adalah untuk melatih peserta dalam hal pengambilan keputusan yang baik dalam situasi dan kondisi serta objek tertentu.

h) *Sensitivity Training*

Tujuan dari metode ini adalah agar karyawan dapat lebih memahami diri sendiri, menciptakan pengertian yang mendalam diantara para karyawan, serta mengembangkan keahlian setiap karyawan secara spesifik. Maksudnya disini adalah peserta pendidikan dengan metode ini adalah diharapkan untuk belajar bagaimana bekerja dengan efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

i) *Other Development Method*

Metode ini adalah metode pengembangan lainnya, artinya bahwa setiap metode pengembangan harus meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai

prestasi kerja yang optimal.⁵²

2) Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan biasanya didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya adalah terkait dengan waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Gomes), pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.⁵³ Adapun beberapa metode pelatihan yang dijelaskan oleh Malayu Hasibuan adalah sebagai berikut:⁵⁴

a) *On The Job Training*

Menurut Swato (dalam Hasibuan), *on the job training* merupakan suatu pelatihan yang dilakukan ditempat kerja.

Teknik *on the job training* adalah metode yang sering digunakan untuk melatih karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baru dan dilatih oleh instruktur yang berpengalaman.

⁵² S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 83

⁵³ Games Cardoso Fausino, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tiga* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002).

⁵⁴ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 76

Kelebihan jika menggunakan metode ini adalah para peserta belajar bisa secara langsung belajar pada kenyataan pekerjaan dan peralatan yang ada, namun ada juga kekurangannya pada metode ini yaitu pelaksanaannya sering tidak teratur (sistematis) dan kurang efektif jika pengawas kurang berpengalaman .

Metode pelatihan ini dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu cara informal dan formal. Cara informal dilakukan dengan cara pelatih menyuruh para peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikkannya. Sedangkan cara formal dilakukan dengan cara supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan tersebut, lalu selanjutnya para peserta melakukan pekerjaan seperti yang dilakukan oleh karyawan senior.⁵⁵

b) *Vestibule*

Vestibule merupakan suatu bentuk pelatihan dimana para pelatihnya bukan berasal dari atasan langsung, melainkan didatangkan pelatih secara khusus. Pelatihan ini biasanya diselenggarakan kepada para karyawan baru dengan sistem pelatihan seperti peniruan atau duplikat dari yang sebenarnya

⁵⁵ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 77

mulai dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan ditemui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c) *Demonstration and Example*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Metode ini merupakan metode yang efektif karena peserta pelatihan akan melihat sendiri teknik mengerjakannya dengan diberikan penjelasan-penjelasan terkaitnya, bahkan jika perlu diperbolehkan untuk mencoba mempraktikkannya.

d) *Simulation*

Metode *simulation* ini merupakan suatu keadaan atau kejadian tertentu yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, namun hanya sekedar tiruan saja. Konsep ini merupakan teknik yang digunakan untuk mencontoh semirip mungkin dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) *Apprenticeship*

Metode ini biasanya sering disebut sebagai magang. Metode ini diperuntukkan bagi karyawan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Metode ini merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat

mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f) *Classroom Methods*

Metode ini merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip dengan pelatihan, kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang tertentu.

Tabel 2.3
Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan⁵⁶

Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
Peserta	Karyawan Operasioanl	Karyawan Manajerial
Tujuan	Technical skills	Manajerial skills
Metode	Metode pelatihan	Metode pendidikan
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang
Biaya	Relatif kecil	Relatif besar
Tempat	Lapangan praktek	Didalam kelas

2. Internalisasi Nilai-nilai *Religius*

a. Pengertian Internalisasi

Kaidah bahasa Indonesia, akhiran *-isasi* mempunyai definisi proses. Sehingga internalisasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia internalisasi diartikan sebagai suatu penghayatan, pendalaman, penguasaan secara mendalam yang berlangsung melalui binaan dan bimbingan terhadap suatu ajaran, doktrin, atau nilai.⁵⁷ Jadi internalisasi merupakan suatu proses menjadikan nilai sebagai keyakinan dan kesadaran dalam diri seseorang yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku seseorang.

⁵⁶ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 83

⁵⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia

Menurut Rober (dalam Mulyana) mengartikan bahwa internalisasi sebagai menyatunya nilai dalam diri seseorang, atau dalam bahasa psikologi merupakan penyesuaian keyakinan, nilai, sikap, praktik dan aturan-aturan baku pada diri seseorang.⁵⁸ Menurut Kalidjernih internalisasi merupakan suatu proses dimana individu belajar dan diterima menjadi bagian dan sekaligus mengikatkan diri kedalam nilai-nilai dan norma-norma sosial dari perilaku suatu masyarakat.⁵⁹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa internalisasi merupakan proses belajarnya seseorang sehingga seseorang tersebut dapat diterima menjadi bagian masyarakat, kemudian ia mengikat dirinya kedalam nilai dan norma sosial dari perilaku kelompoknya di masyarakat.

Pada dasarnya internalisasi telah ada sejak manusia dilahirkan. Internalisasi muncul melalui komunikasi yang terjadi dalam bentuk sosial dan pendidikan. Hal yang terpenting dalam internalisasi adalah penanaman nilai yang harus melekat pada diri manusia.

b. Tahapan-tahapan Internalisasi Nilai

Menurut Muhaimin pada hakikatnya terdapat tiga tahapan dalam melakukan internalisasi nilai.⁶⁰ Berikut adalah tahapan dalam melakukan internalisasi nilai-nilai *religi*us:

⁵⁸ Mulyana. 21

⁵⁹ F.K Kalidjernih, *Kamus Study. Kewarganegaraan, Perspektif Sosiologikal Dan Political* (Bandung: Widya Aksara, 2010).

⁶⁰ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. (Bandung: PT. Rosda Karya, 2012). 301

1) Tahap Transformasi Nilai

Tahap transformasi nilai merupakan tahapan memberikan informasi tentang nilai-nilai yang baik maupun kurang baik, pada tahapan ini terjadi komunikasi verbal. Memasukkan nilai-nilai Islam pada standar moral etika. Dalam proses ini diupayakan bagaimana nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Penyampaian materi bisa melalui pengajaran dikelas, ceramah-ceramah singkat, atau pelatihan dan pengembangan. Pada tahapan ini bisa disebut juga dengan tahap pemahaman atau menumbuhkan tingkat afektif kepada para diri individu dalam mengenal nilai-nilai Islam agar dapat membawa perubahan pada kesadaran moral dan etika seseorang.

2) Tahap Transaksi Nilai

Pada tahapan ini terjadi komunikasi dua arah antara pemberi nilai dan penerima nilai yang bersifat intreraksi timbal balik. Langkah

selanjutnya adalah menjadikan nilai-nilai yang telah di transformasikan menjadi suatu kebiasaan yang diulang-ulang dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu. Kebiasaan tersebut nantinya akan melekat secara sendirinya didalam diri karyawan melalui budaya kerja, kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan organisasi. Tahap ini merupakan fase penghayatan yang bermuara pada peningkatan kognitif para peserta mengenai nilai-nilai.

3) Tahap Transinternalisasi

Tahap ini jauh lebih mendalam dari sekedar transaksi, dalam tahap ini pendidik dan peserta bukan lagi soal fisiknya, melainkan mentalnya (kepribadian). Peserta merespon bukan melalui gerakan atau penampilan fisiknya, melainkan melalui sikap mental dan kepribadian masing-masing terlibat secara aktif. Pada tahapan ini, perusahaan membangun sistem *reinforcement* agai nilai yang sudah melekat jangan sampai mengalir begitu saja harus ada sistem pengontrolan.

c. Nilai-nilai *Religius*

Menurut Muhaimin, dijelaskan bahwa kata *religius* memang tidak selalu identik dengan kata agama, menurut muhaimin, kata agama lebih tepat diterjemahkan sebagai keberagamaan. Keberagamaan lebih melihat kepada aspek yang sedikit lebih banyak merupakan misteri bagi orang lain karena menapaskan intimasi jiwa cita rasa yang mencakup totalitas kedalam pribadi manusia, dan bukan pada aspek yang bersifat normal. Namun demikian, keberagamaan dalam *character building* sesungguhnya merupakan manifestasi lebih mendalam atas agama dalam kehidupan sehari-hari.⁶¹

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *religius* tidak diartikan sebagai agama, tetapi diartikan lebih luas dari hal itu, yaitu keberagamaan. Istilah nilai keberagamaan merupakan istilah

⁶¹ Muhaimin. 125

yang tidak mudah untuk diberikan batasan secara pasti. Ini disebabkan karena nilai merupakan sebuah realitas yang abstrak. Secara etimologi nilai keberagamaan berasal dari dua kata, yakni nilai dan keberagamaan.

Menurut pandangan Islam, keberagamaan atau *religiusitas* adalah melaksanakan ajaran agama atau berIslam secara menyeluruh. Oleh karena itu setiap muslim, baik dalam berfikir, bersikap maupun bertindak diperintahkan untuk melakukannya semata-mata hanya dimaksudkan untuk beribadah kepada Allah dan untuk mengharap ridha-Nya. Dimanapun dan dalam keadaan apa-pun, setiap muslim hendaknya ber-Islam. Disamping tauhid atau akidah, dalam Islam juga ada syari'ah dan akhlak.⁶²

Jadi secara umum, makna nilai-nilai *religijs* merupakan nilai-nilai kehidupan yang mencerminkan tumbuh kembangnya kehidupan beragama yang terdiri dari tiga unsur pokok, yaitu aqidah, ibadah dan

akhlak yang menjadi pedoman berperilaku sesuai dengan aturan-aturan ilahi untuk mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan hidup didunia dan akhirat.

d. Bentuk-bentuk nilai-nilai *religijs*

Keberagamaan atau *religijsitas* seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi dalam kehidupannya. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), akan

⁶² Ngainun Naim, *Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan Dalam Pengembangan Ilmu Dan Pembentukan Karakter Bangsa* (jogjakarta: Arruz Media, 2012). 125

tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuasaan supranatural. Bukan hanya kegiatan yang tampak oleh mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak atau terjadi dalam hati seseorang. Oleh karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi.⁶³

Mengkaji nilai-nilai yang terkandung dalam agama Islam sangat luas, karena nilai-nilai *religi*us menyangkut berbagai aspek dan membutuhkan telaah yang luas. Dimensi nilai-nilai *religi*us yang harus diperhatikan dalam ajaran Islam mencakup tiga aspek sebagai berikut:⁶⁴

1) Nilai Akidah

Nilai akidah memiliki peranan yang sangat penting dalam ajaran Islam, sehingga penempatannya berada di posisi yang paling utama. Akidah secara etimologis berarti yang terikat atau perjanjian yang teguh dan kuat, tertanam dalam hati yang paling

dalam. Dengan demikian akidah adalah urusan yang wajib diyakini kebenarannya oleh hati, menentramkan jiwa dan menjadi keyakinan yang tidak bercampur dengan keraguan.

Aspek nilai akidah sebenarnya sudah teryanam sejak manusia dilahirkan ke muka bumi, hal tersebut telah dijelaskan dalam surah

Al-A'raf ayat 172:

⁶³ Muhaimin. 293

⁶⁴ Muhammad Alim, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran Dan Kepribadian Muslim* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006). 124

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ۖ

Artinya: Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi (tulang belakang) mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): “bukankah aku ini Tuhanmu?” mereka menjawab: “Betul (Engkau Tuhan Kami), kami menjadi saksi”. (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: “Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)”.⁶⁵

Akidah atau keimanan merupakan landasan utama bagi umat Islam, sebab dengan akidah yang kuat seseorang tidak akan goyah dalam hidupnya. Akidah dalam Islam mengandung arti adanya keyakinan dalam hati seseorang tentang Allah sebagai Tuhan yang wajib disembah, ucapan dalam lisan dan kalimat syahadat dan perbuatan dengan amal shaleh. Oleh karena itu persyaratan bagi seseorang agar bisa disebut orang muslim dalam mengucapkan dua kalimat syahadat. Akan tetapi, pengakuan tersebut tidak sekedar pengucapan semata, tetapi juga harus disertai keyakinan yang kuat dalam hati dan dibuktikan dengan amal.

2) Nilai Syari'ah

Kata Syari'ah secara bahasa berarti tempat jalannya air, atau secara maknawi diartikan sebagai jalan hidup yang ditentukan oleh Allah sebagai panduan dalam menjalankan kehidupan di dunia maupun di akhirat kelak. Dalam pengertian hukum Islam, kata Syari'ah merupakan hukum-hukum atau aturan yang diciptakan

⁶⁵ Al-Quran dan terjemahannya (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2016) 7:172

oleh Allah SWT untuk seluruh hamba-hamba-Nya agar diamankan demi mendapat kebahagiaan dunia dan akhirat. Syariah juga bisa diartikan sebagai suatu sistem ilahi yang mengatur hubungan antara manusia dengan Tuhan, hubungan antar sesama manusia dan hubungan manusia dengan alam sekitarnya. Menurut Mahmoud Syaltout (dalam Muhammad Alim), Syari'ah diartikan sebagai peraturan-peraturan atau pokok-pokok yang digariskan oleh Allah SWT agar manusia berpegang teguh kepadanya, dalam mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya, sesama Manusia, alam dan hubungan manusia dengan kehidupannya.⁶⁶

Menurut Taufik Abdullah, Syari'ah mengandung nilai-nilai baik dari aspek ibadah maupun mua'amalah. Adapun nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

a) Kedisiplinan

Dalam beraktifitas untuk beribadah. Hal ini dapat dilihat dari perinyah sholat dengan waktu-waktu yang telah ditentukan

b) Sosial dan kemanusiaan

c) Keadilan

Dalam Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Hal ini bisa dilihat dalam hal waris, jual beli, haad (hukuman), maupun pahala dan dosa.

⁶⁶ Alim. 139

d) Persatuan

Hal ini dapat dilihat pada sholat berjamaah dan anjuran pengambilan keputusan saat musyawarah.

e) Tanggungjawab

Dengan adanya aturan-aturan kewajiban manusia sebagai hamba kepada Tuhan-Nya adalah melatih manusia untuk bertanggungjawab atas segala hal yang telah dilakukannya, baik terhadap sesama manusia ataupun kepada Tuhan-Nya.

3) Nilai Akhlak

Menurut agama Islam, akhlak atau prilaku seorang muslim seseorang dapat memberikan suatu gambaran akan pemahamannya terhadap agama Islam. Nilai akhlak sangatlah penting untuk diketahui dan diamalkan oleh seseorang ketika dalam proses pembinaan dan pembentukan karakter yang tercermin bagi seorang muslim yang sejati. Secara etimologi. Pengertian akhlak berasal dari bahasa arab yang berarti budi pekerti, tabi'at, perangai, tingkah laku buatan, dan ciptaan.

Adapun pengertian akhlak secara terminologi yang mengutip pendapat dari seorang ulama yaitu Ibn Maskawaih dalam bukunya *Tadzhib al-akhlak* yang menjelaskan bahwa akhlak merupakan keadaan jiwa seseorang yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan tanpa terlebih dahulu melalui pemikiran dan pertimbangan. Sedangkan menurut pendapat dari Imam Al-Ghazali

dalam kitabnya *Ihya' Ulum Al-Din* menjelaskan bahwa akhlak merupakan gambaran tingkah laku dalam jiwa seseorang yang darinya lahir perbuatan-perbuatan dengan mudah dilakukannya tanpa pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu.⁶⁷

Menurut agama Islam, akhlak memiliki posisi yang sangat penting. Akhlak diibaratkan sebagai suatu “buah” pohon Islam yang berakarakan Aqidah, bercabang Syari'ah. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Qalam ayat 4 tentang pentingnya Akhlak:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (القلم : ٤)

*Dan sesungguhnya kamu benar-benar budi pekerti yang agung.*⁶⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai *religius* atau keberagamaan terdiri dari tiga dimensi, yang pertama yaitu berupa aqidah atau kepercayaan kepada Allah SWT, yang kedua berupa syariah atau praktik agama, dan yang ketiga adalah akhlak seseorang sebagai wujud dari ketakwaan manusia kepada Tuhannya. Ketiga hal tersebut memang tidak bisa terpisahkan, karena ketiganya saling melengkapi satu sama lain. Jika seseorang telah memiliki aqidah atau keimanan, tentunya seseorang tersebut akan melaksanakan perintah Tuhannya, yaitu melaksanakan syari'ah agama atau rajin beribadah, dan untuk

⁶⁷ Alim. 151

⁶⁸ Al-Quran dan terjemahannya (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2016) 68:4

menyempurnakan keimanannya, seseorang harus memiliki akhlakul karimah.

3. *Corporate culture*

a. **Pengertian Budaya Organisasi (*Corporate culture*)**

Secara umum pengertian budaya dan organisasi memiliki pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun juga memiliki pengertian yang berbeda pula. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya atau *culture* dapat diartikan sebagai pikiran, akal, budi, dan hasil. Sedangkan membudayakan berarti mengajarkan supaya mempunyai budaya, mendidik supaya berbudaya, serta membiasakan sesuatu yang baik sehingga berbudaya.⁶⁹

Menurut E.B Tylor (dalam Koentjaraningrat) budaya merupakan suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, adat istiadat, dan kemampuan lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat.⁷⁰ Sedangkan menurut Hasibuan organisasi adalah suatu

sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

Pendapat Robbins tentang organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk

⁶⁹ Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988). 130

⁷⁰ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.⁷¹

Menurut Mangkunegara budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun internal.⁷² Budaya organisasi menurut Stephen Robbins merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.⁷³

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan di praktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.⁷⁴

⁷¹ Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya*. 4

⁷² AA. Anwar Prabu Mangkunegara.

⁷³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Jakarta, 2010). 17

⁷⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke*

Berdasarkan beberapa teori para ahli yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Panbundu budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:⁷⁵

- 1) Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 2) Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk *Sense Of Belonging* dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan.
- 3) Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
- 4) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme control. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan kearah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan dip perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Praktek. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004). 374

⁷⁵ M.T Panbundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). 12

- 5) Sebagai intergrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
- 6) Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini adalah agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
- 7) Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
- 8) Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
- 9) Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan sesama anggota perusahaan.

c. Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut pendapat Schein (dalam Panbundu) membagi tingkatan

budaya organisasi kedalam beberapa tingkatan atau level, yaitu:⁷⁶

1) Artifak (*Artifact*)

Tingkatan pertama budaya organisasi yang tampak (*Visible*) atau permukaan (*Surface*). Pada tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (*Unfamiliar*), seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur,

⁷⁶ Panbundu. 22

bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual dan cara berpakaian.

2) Nilai-nilai (*Espoused Values*)

Tingkatan kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*Invisible*) yaitu nilai-nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan-rekan kerja. Pada tingkatan atau level budaya organisasi ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian yang berhubungan dengan masalah internal dan eksternal perusahaan.

3) Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Tingkatan yang paling mendalam yang mendasari nilai-nilai, yaitu keyakinan (*Beliefs*) yang terdiri dari beberapa asumsi dasar. Pada asumsi dasar ini mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam pandangan umum metode penelitian diartikan secara ilmiah digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yakni cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah yang berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis.⁷⁷ Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik dan metode penelitian yang meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen (dalam I Wayan) menyatakan bahwa ada beberapa istilah yang diberikan kepada penelitian kualitatif yakni penelitian naturalistik atau alamiah, etnografi, interaksi simbolik, perspektif kedalam, etnometodologi, fenomenologis, studi kasus, humanistik, ekologis dan deskriptif.⁷⁸ Menurut Sugiyono, metode Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada postpositivisme yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan hasil yang lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.⁷⁹

Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (*Field researche*) karena dalam pelaksanaannya peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat, termasuk dalam kegiatan penelitian

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018). 2

⁷⁸ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Nilacakra, 2018). 3

⁷⁹ Sugiyono. 9

pendekatan luas dalam perspektif kualitatif. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang digunakan dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kejadian peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Dengan menggunakan jenis penelitian lapangan, peneliti ingin mengetahui secara langsung dari tempat penelitian tentang bagaimana pengembangan SDI melalui internalisasi nilai-nilai *religius* dalam *corporate culture* Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini menunjukkan dimana penelitian tersebut dilakukan. Sebelum penelitian ini benar-benar dilakukan, peneliti harus terlebih dahulu melakukan survey. Adapun lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat yang terletak di Jl. Basuki Rahmat No. 160 A, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Alasan peneliti memilih tempat ini sebagai objek penelitian karena Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat merupakan salah satu KCP yang telah memperoleh beberapa penghargaan dan apresiasi, baik dari segi aset ataupun individual karyawannya. Dari segi aset BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat pernah mendapat apresiasi sebagai KCP dengan pencairan tertinggi I mitraguna periode Desember 2021, tidak hanya itu, BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat juga pernah mendapat apresiasi KCP pencairan

tertinggi II konsumen periode Desember 2021. Dari segi individual karyawannya, beberapa karyawan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yakni Dani Kurniawan mendapat apresiasi berupa marketing pencairan tertinggi I mitraguna periode Desember 2021, selain itu ada juga Rio Priambudi Alamsyah mendapat apresiasi marketing pencairan tertinggi I pensiun periode April 2022. Pencapaian yang selama ini telah diperoleh hendaknya tidak boleh dihilangkan, atau bahkan seharusnya ditingkatkan dalam meraih pencapaian lain. Untuk mencapai suatu target atau mendapatkan suatu penghargaan tentunya dibutuhkan sumber daya yang mumpuni dalam hal apapun yang kaitannya dengan perusahaan. Maka dari itu perlu dilakukannya pengembangan sumber daya manusia untuk mengasah dan mempertajam kembali kemampuan para karyawan.

C. Subyek Penelitian

Menurut Arikunto subjek penelitian adalah terbatas pada benda, hal, atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan. Dalam penelitian kualitatif responden atau subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Pada penelitian ini menggunakan *Purposive*, yakni menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber dan bangunannya (*construction*). Penentuan subyek penelitian ini dipilih dengan adanya pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti

harapkan, atau mungkin dia sebagai pemilik kuasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek ataupun situasi sosial yang diteliti.⁸⁰ Berikut adalah beberapa informan yang akan dijadikan subyek penelitian antara lain:

1. Kepala Cabang Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat yakni Bapak Yamal Prabawa.
2. Karyawan bagian *Operational Staff* yakni Ibu Dewi Mukti, karyawan bagian *Branch Operation and Service Manager* (BOSM) yakni Ibu Fatimah, karyawan bagian *Pauning Appraisal* yakni Bapak Taruf Syaiful Arifin, dan karyawan bagian *Consumer Sales Executive* (CSE) Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat yakni Bapak Ahmad Basri.
3. Nasabah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat yakni Ibu Nur Hamidah sebagai nasabah pembiayaan Pensiun dan Bapak Santoso sebagai nasabah yang memiliki tabungan haji.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada sebuah penelitian, data merupakan suatu hal yang sangat penting guna untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Data diperoleh dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Sugiyono juga menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan

⁸⁰ Ilexy J Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017). 223

pada *natural setting* (kondisi yang alamiah). Sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁸¹ Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sutrisno (dalam Sugiyono) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai macam proses biologis maupun psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses penghematan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati terlalu besar.⁸²

Penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan. Observasi non partisipan yakni peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, peneliti hanya mendapatkan sumber data atau informasi dari pimpinan, karyawan, atau nasabah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat. Adapun yang diamati oleh peneliti adalah informasi yang berkaitan dengan hal sebagai berikut:

- a. Mengenai profil perusahaan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Situbondo Basuki Rahmat.
- b. Mengenai situasi dan kondisi yang ada di Bank Syariah Indonesia

⁸¹ Sugiyono. 225

⁸² Sugiyono. 145

Kantor Cabang Pembantu Basuki Rahmat.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁸³ Menurut Riyanto interview atau wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden.⁸⁴

Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara dengan pedoman umum, yakni wawancara yang dilakukan dengan pedoman wawancara yang sangat umum, yang mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan. Teknik wawancara tersebut digunakan untuk menggali data secara langsung dengan subjek yang terkait.

Adapun wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Mengenai pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
- b. Mengenai internalisasi nilai-nilai *religijs* pada *corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

⁸³ Moeleong. 186

⁸⁴ Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2010). 82

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis ataupun dokumen yang berbetuk gambar. Biasanya dokumen dibagi menjadi dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi terdiri dari catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Sedangakan dokumen resmi dapat berupa memo pengumuman, intruksi, aturan suatu lembaga masyarakat, majalah, ataupun buletin.⁸⁵ Pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data-data yang didapat melalui teknik wawancara dan observasi. Adapun dokumentasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Profil perusahaan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
4. Jumlah karyawan dan nasabah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.
5. Dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat.

⁸⁵ Moeleong. 219

E. Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono) aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam menganalisis data terdiri dari *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:⁸⁶

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Langkah pertama dalam menganalisis data adalah mereduksi data, yakni peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah langkah reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam penelitian kualitatif, yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif, dengan menyajikan data maka akan mempermudah

⁸⁶ Sugiyono. 246

untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya melalui apa yang telah dipahami tersebut.

3. *Data Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ditemukan. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

F. Keabsahan Data

Dalam setiap penelitian diperlukan standar untuk melihat derajat kebenaran atau kepercayaan terhadap setiap hasil penelitian, hal tersebut dinamakan keabsahan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Menurut Moleong terdapat empat jenis dalam uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yakni meliputi uji *credibility* (derajat kepercayaan), *transferability* (keteralihan), *dependability*

(kebergantungan), dan *confirmability* (kepastian).⁸⁷

Berdasarkan keempat jenis keabsahan data menurut Moleong, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kredibilitas (*Credibility*). Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif antara lain dapat dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, pengecekan sejawat, ketekunan pengamatan, kajian kasus negatif, triangulasi, pengecekan anggota dan kecukupan referensial. Uji kredibilitas data berfungsi untuk melaksanakan penelitian sedemikian rupa sehingga derajat kepercayaan dalam penelitian ini dapat dicapai dan dapat menunjukkan derajat kepercayaan hasil penelitian dengan pembuktian yang dilakukan oleh peneliti pada suatu pernyataan ganda yang sedang diteliti.⁸⁸

Teknik kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono) triangulasi dalam pengecekan kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Adapun jenis triangulasi menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono) adalah sebagai berikut:⁸⁹

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

⁸⁷ Moeleong. 324

⁸⁸ Moeleong. 324-327

⁸⁹ Sugiyono. 273-274

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih dalam keadaan segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga akan lebih kredibel.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek informasi/data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan, kemudian data tersebut ditanyakan kepada informan lain yang masih terikat satu sama lain. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beragam teknik untuk mengungkap data yang dilakukan kepada sumber data. Penggunaan metode triangulasi ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang lebih jelas.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga tahapan yang ditempuh oleh peneliti, yaitu:

1. Tahap Pra- Penelitian Lapangan

Langkah pertama yang dilakukan oleh seorang peneliti adalah mencari permasalahan dan mencari referensi terkait dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Melalui Internalisasi Nilai-Nilai *Religius* Pada *Corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat”. Adapun tahap pra lapangan meliputi:

- a. Menentukan lokasi penelitian
- b. Menyusun rancangan penelitian

- c. Mengurus peridzinan
 - d. Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian, mencari sumber data dan melakukan pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan judul yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dan ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan pelayanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank Usaha Milik Negara (BUMN), yakni Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS).

Tepat pada tanggal 1 Februari 2021 bertepatan pada tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yakni Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank syariah kebanggaan ummat, yang dirapkan

menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.⁹⁰

Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bank Syariah Mandiri Tbk (BSM) Situbondo resmi berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), Setelah merger dengan Bank Syariah Mandiri dan BRI syariah. Perubahan nama Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia akan efektif sejak tanggal persetujuan. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap perubahan Anggaran Dasar Bank Mandiri Syariah Tbk yang akan berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia sebagai bank hasil penggabungan Bank Syariah Mandiri dan Bank BRI Syariah kedalam Bank Syariah Indonesia Tbk yaitu bertepatan pada tanggal 1 Februari 2021.

Maka atas perubahan tersebut KCP BSI Situbondo Basuki Rahmat dibawah pimpinan Bapak Yamal Prabawa menghimbau kepada nasabah untuk mengganti akun rekening dari Bank Syariah Mandiri dan Bank BRI Syariah menjadi akun BSI, melalui SMS Banking dan pesan Mobile banking.⁹¹

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

a. Visi Bank Syariah Indonesia:

Top 10 Global Islamic Bank

Menciptakan Bank Syariah yang masuk kedalam 10 Besar menurut

⁹⁰ <https://www.bankbsi.co.id/> diakses pada tanggal 06 Juni 2022, pukul 22:10
, diakses pada tanggal 06 Juni 2022, pukul 22:10

⁹¹ Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 13 Juni 2022

kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun kedepan.

b. Misi Bank Syariah Indonesia:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Logo Bank Syariah Indonesia



Gambar 4.1 Logo Bank Syariah Indonesi

Makna logo BSI menjadi representasi Indonesia baik ditingkat nasional maupun ditingkat global. Logo Bank Syariah Indonesia memiliki bintang bersudut 5, ini merepresentasikan sila pancasila dan 5 rukun Islam.

4. Nilai Budaya Kerja Bank Syariah Indonesia

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia, insan-insan BSI perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Nilai-nilai yang telah disepakati tersebut disebut BSI *One Culture*. BSI *One Culture* tersebut adalah AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

a. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

b. Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

c. Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan

d. Loyal

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara

e. Adaptif

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

f. Kolaboratif

Membangun kerja sama yang sinergis

5. Produk dan Layanan Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki

Rahmat

a. Tabungan

1) BSI Tabungan Haji Indonesia, Tabungan perencanaan haji dan

Umroh berlaku untuk seluruh usia berdasarkan prinsip syariah dengan akad Wadiah dan Mudharabah. Tabungan ini tidak dikenakan biaya administrasi bulanan dan dilengkapi fasilitas kartu ATM dan fasilitas E-Channel apabila telah terdaftar di Siskohat (mendapat porsi).

- 2) BSI Tabungan Easy Mudharabah, Tabungan dalam mata uang Rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam operasional kas di kantor bank atau melalui ATM.
- 3) BSI Tabungan Pendidikan, Tabungan dengan akad Mudharabah Muthlaqah yang diperuntukan bagi segmen perorangan dalam merencanakan pendidikan dengan sistem autodebet dan mendapat perlindungan asuransi.
- 4) BSI Tabungan Pensiun, Tabungan dengan pilihan akad Wadiah Yad Dhamanah atau Mudharabah Muthlaqah diperuntukan bagi nasabah perorangan yang terdaftar di Lembaga Pengelola Pensiun yang telah bekerjasama dengan Bank.
- 5) BSI Tabungan Bisnis, Tabungan dengan akad Mudharabah Muthlaqah dalam mata uang rupiah yang yang dapat memudahkan transaksi segmen wiraswasta dgn limit transaksi harian yang lebih besar dan fitur free biaya RTGS, transfer SKN & setoran kliring masuk melalui Teller dan Net Banking.

b. Pembiayaan

- 1) BSI Griya, merupakan layanan pembiayaan kepemilikan rumah untuk ragam kebutuhan, sebagai berikut: Pembelian Rumah baru/ Rumah second /Ruko/Rukan/Apartemen, Pembelian Kavling Siap Bangun, Pembangunan/Renovasi Rumah, Ambil alih Pembiayaan dari bank lain (Take Over), Refinancing untuk pemenuhan kebutuhan nasabah.
- 2) BSI OTO, merupakan layanan pembiayaan kepemilikan kendaraan (mobil baru, mobil bekas dan motor baru) dengan cara mudah dan angsuran tetap.
- 3) BSI Pra Pensiun, merupakan Pembiayaan yang diberikan kepada para penerima manfaat pensiun bulanan, diantaranya: Pensiunan ASN & Pensiunan Janda ASN, Pensiunan BUMN/BUMD, Pensiunan & Pensiunan Janda ASN/PNS yang belum memasuki TMT Pensiun namun telah menerima SK Pensiun. Maksimal jangka waktunya 5 tahun sebelum masa pensiun
- 4) BSI Pensiun Berkah, merupakan Pembiayaan yang diberikan kepada para penerima manfaat pensiun bulanan, diantaranya: Pensiunan ASN & Pensiunan Janda ASN, Pensiunan BUMN/BUMD, Pensiunan & Pensiunan Janda ASN/PNS yang belum memasuki TMT Pensiun namun telah menerima SK Pensiun.
- 5) BSI Mitraguna Berkah, merupakan pembiayaan untuk tujuan

multiguna tanpa agunan dengan berbagai manfaat dan kemudahan bagi pegawai payroll di BSI.

- 6) BSI Multiguna Hasanah, merupakan Fasilitas Pembiayaan Konsumtif untuk Pembelian barang kebutuhan konsumtif seperti renovasi rumah, pembelian perlengkapan/furniture rumah. Pembelian manfaat jasa seperti wedding organizer untuk pernikahan, perawatan di rumah sakit, pendidikan, jasa travel agent. Pengalihan/pemindahan utang pembiayaan konsumtif di lembaga keuangan lain yang memiliki underlying asset.
- 7) BSI KUR Kecil, merupakan Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp. 50 Juta s.d Rp. 500 Juta.
- 8) BSI KUR Mikro, merupakan fasilitas pembiayaan yang diperuntukkan bagi usaha mikro, kecil dan menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp. 10 Juta s.d Rp. 50 Juta.

c. Investasi

- 1) BSI Deposito Valas, merupakan investasi berjangka yang dikelola dengan akad Mudharabah yang ditunjukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan dalam mata uang USD. Tersedia jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.
- 2) Depsito Rupiah, merupakan investasi berjangka yang dikelola

dengan akad Mudharabah yang ditunjukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan dalam mata uang rupiah. Tersedia jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.

- 3) BSI Reksa Dana Syariah, merupakan wadah yang digunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal sebagai pemilik harta. Dana ini selanjutnya diinvestasikan dan dikelola dalam portofolio efek syariah oleh manajer investasi, menurut ketentuan syariah dan tidak bertentangan dengan prinsip syariat Islam.

d. Transaksi

- 1) BSI Giro Valas, merupakan Titipan dana dari pihak ketiga yang dikelola dengan akad wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Cek, Bilyet Giro, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindah bukuan untuk menunjang bisnis usaha perorangan maupun non perorangan dalam mata uang valas.

- 2) BSI Giro Rupiah, Titipan dana dari pihak ketiga yang dikelola dengan pilihan akad Wadiah Yad Dhamanah atau Mudharabah Muthlaqah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Debit, Cek, Bilyet Giro, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindah bukuan untuk menunjang bisnis usaha perorangan maupun non perorangan dalam mata uang rupiah.

e. Emas

- 1) BSI Gadai Emas, gadai emas merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.
- 2) BSI Cicil Emas, merupakan produk untuk mendapatkan emas sekarang dengan angsuran tetap dan ringan, dengan harga emas yang ditentukan dikemudian. Jenis emas yang dibiayai adalah emas batangan dengan minimal jumlah gram adalah 10 gram.

f. Bisnis/Wirausaha

- 1) BSI *Cash Management*, merupakan saluran distribusi elektronik berupa layanan internet banking bagi nasabah perusahaan atau institusi untuk melakukan aktifitas terhadap rekeningnya di bank dalam rangka pengelolaan keuangan dan monitoring arus kas dengan aman, cepat dan mudah.
- 2) SIF (*Supply Infrastructure Financing*) BPJS Kesehatan,

merupakan layanan pembiayaan kepada fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP): Klinik Utama, klinik pratama, dokter praktik perorangan dan praktik dokter gigi.

6. Letak Geografis Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

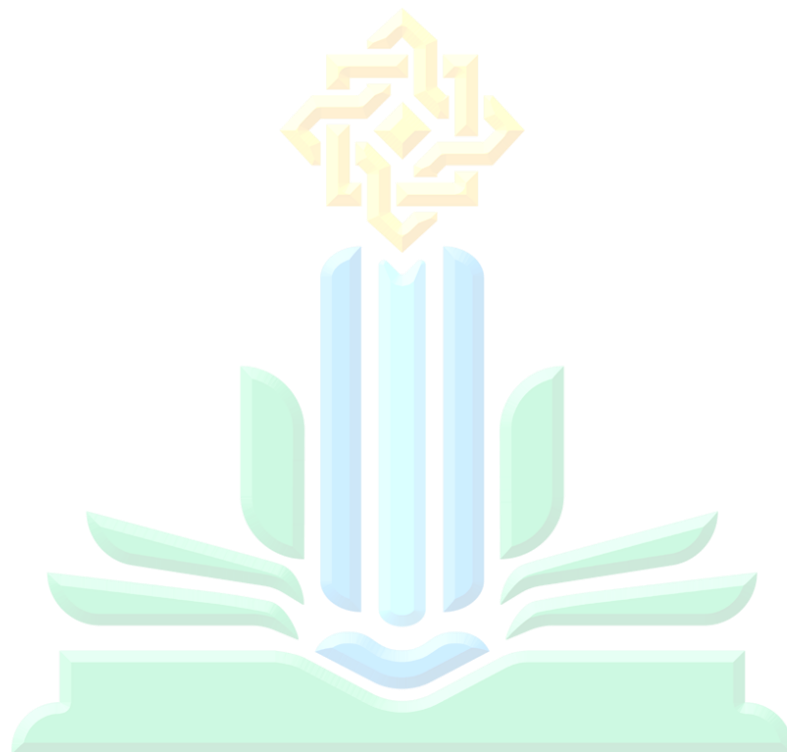
Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat No. 160 A, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten

Situbondo, Jawa Timur, kode Pos 68322.

Sebelah Utara : Warung Mie Tunggal Rasa

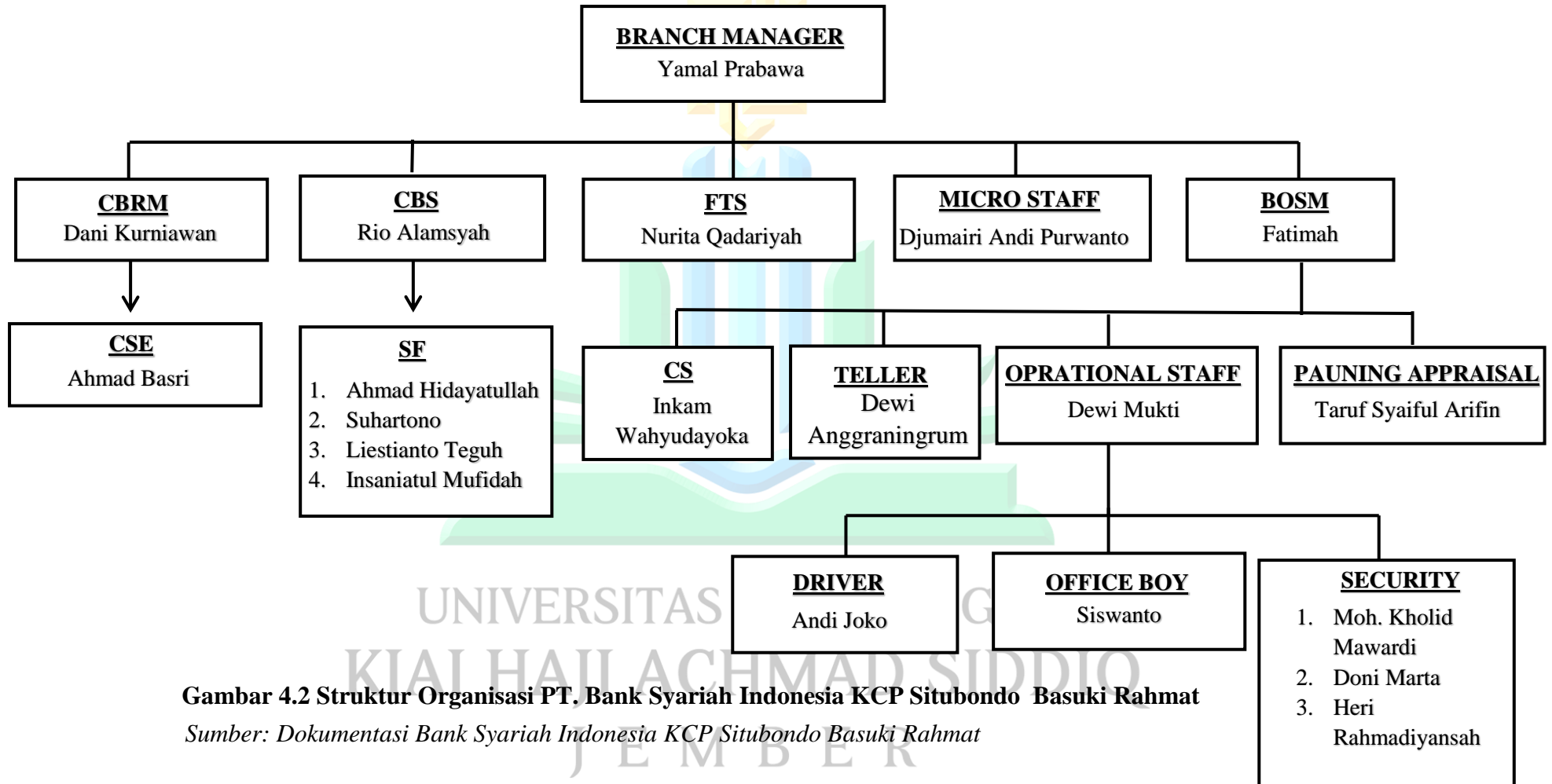
Sebelah Timur : Apotik Kimia Farma

Sebelah Barat : Cafe Kopegtel



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

7. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Sumber: Dokumentasi Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Berikut ini mengenai tugas dan tanggung jawab utama Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, yaitu:

- a. *Branch Manager* merupakan struktur tertinggi dikantor cabang yang bertanggung jawab dalam memimpin, mengelola, mengembangkan, mengawasi seluruh kegiatan segmen bisnis dan operasional bank, serta memastikan pencapaian kinerja seluruh unit bisnis yang berada dibawah koordinasinya secara prudent serta memutus pembiayaan sesuai dengan limit kewenangannya.
- b. *Consumer Banking Retail Manager* (CBRM) bertugas memasrkan pembiayaan, menganalisa pembiayaan serta bertanggung jawab atas pembiayaan tersebut. *Consumer Banking Retail Manager* (CBRM) membawahi *Consumer Sales Executive* (CSE) yang diduduki oleh Ahmad Basri.
- c. *Branch Operation and Service Manager* (BOSM) bertugas memverifikasi seluruh data kegiatan operasioanl di *banking mall* sebelum dilaporkan ke *Branch Manager*. *Branch Operation and Service Manager* membawahi beberapa unit kerja, yaitu:
 - 1) *Costumer Service* (CS) bertugas melayani pembukaan dan penutupan rekening, menjelaskan produk ke nasabah serta memasukkan data dokumen nasabah ke sistem.
 - 2) *Teller* bertugas melayani transaksi tunai dan non tunai, serta melakukan pengisian uang di mesin ATM Bank Syariah Indonesia.
 - 3) *Consummer Bussiness Staff* (CBS) bertugas memasrkan

pembiayaan, menganalisa pembiayaan serta bertanggung jawab atas pembiayaan tersebut.

- 4) *Founding and Transaction Staff* (FTS) bertugas untuk menambah dana atau mencari dana Bank Syariah Indonesia.
- 5) *Micro Staff* bertugas memasarkan pembiayaan, menganalisa pembiayaan serta bertanggung jawab atas pembiayaan tersebut. *Micro Staff* ini khusus memasarkan produk usaha.
- 6) *Operational Staff* bertugas mengatur keuangan bank dan mengeluarkan biaya-biaya yang diperlukan bank. *Operational Staff* membawahi beberapa unit kerja, yaitu:
 - a) *Driver*, memiliki tanggung jawab untuk Mengantar para staff dan karyawan ketika akan melakukan tugas di luar kantor, Menjaga alat transportasi yang digunakan agar terhindar dari masalah yang akan menghambat pekerjaan.
 - b) *Office Boy*, bertugas untuk Menjaga kebersihan kantor agar terasa lebih nyaman dan puas, dan menyediakan jamuan untuk nasabah pembiayaan.
 - c) *Security*, bertugas untuk Menjaga agar lokasi kerja tetap kondusif dan aman sehingga akan menyebabkan para karyawan dan staff yang ada merasa nyaman dalam bekerja.
- 7) *Pauning Appraisal*, bertanggung jawab atas layanan gadai dan cicil emas di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat.

B. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian dan analisis data merupakan bagian untuk menyajikan data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan fokus penelitian dan dianalisa dengan data relevan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data hasil penelitian tentang Analisis pengembangan Sumber Daya Insani Melalui Internalisasi Nilai-Nilai *Religius* Pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Insani di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti terkait dengan pengembangan sumber daya insani pada BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat diperoleh data sebagai berikut:

Pengembangan sumber daya insani sangat berperan penting dalam kualitas pelayanan karyawan. Bank Syariah Indonesia melaksanakan pengembangan sumber daya insani dengan menggunakan dua metode, yakni metode pendidikan (*education method*) dan metode pelatihan (*training method*).

a. Metode Pendidikan (*education method*)

Pengembangan karyawan melalui metode pendidikan memiliki tujuan untuk memberikan output berupa perubahan sikap dan perilaku

karyawan yang disertai dengan peningkatan pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam.

Dalam hal ini beberapa informan yang telah menjawab mengenai metode pendidikan yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yaitu ibu Fatimah selaku BOSM (*Branch Operation and Service Manager*) menjelaskan sebagai berikut:

“Di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat ini kami rutin melaksanakan rapat di setiap bulannya, hal ini bertujuan sebagai bentuk evaluasi kinerja kami dalam satu bulan. Selain membahas mengenai pendapatan BSI, dalam kegiatan rapat rutin yang kami lakukan ini juga akan dibahas mengenai beberapa studi kasus yang telah kami temukan atau beberapa studi kasus yang mungkin akan kami temukan di masa yang akan datang, sehingga dengan dilakukannya rapat ini kami bisa mempersiapkan strategi untuk menanganinya”.⁹²

Adapun narasumber kedua yakni saudari Dewi Mukti sebagai *Operational staff* juga menjelaskan hal yang serupa mengenai metode pendidikan, yaitu:

“Kegiatan bulanan yang rutin kami lakukan disini adalah rapat bersama seluruh karyawan BSI KCP Situbondo basuki Rahmat. Kegiatan ini rutin kami lakukan sebagai bentuk evaluasi kerja seluruh karyawan selama satu bulan. Dalam kegiatan ini kami akan saling berdiskusi mulai dari beberapa studi kasus yang telah kami temui, dan yang akan mungkin terjadi di kemudian hari, hingga membahas tentang bagaimana strategi yang sebaiknya kami lakukan”.⁹³

Berdasarkan dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu metode pendidikan yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Training Methods*. Dalam

⁹² Fatimah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 20 Juni 2022

⁹³ Dewi Mukti, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 23 Juni 2022

pelaksanaannya *Training Methods* di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui kegiatan rapat yang rutin dilaksanakan pada setiap bulannya. Kegiatan rapat ini tidak hanya membahas mengenai laporan pendapatan BSI saja, melainkan juga dibahas mengenai beberapa studi kasus yang telah ditemukan. Dalam kegiatan rapat ini juga dibahas mengenai studi kasus yang mungkin akan ditemui di kemudian hari hingga bagaimana strategi yang seharusnya dilakukan.

Metode pendidikan yang selanjutnya diterapkan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Job Rotation*. *Job Rotation* merupakan proses pemindahan kerja seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Adapun narasumber pertama yang akan menjawab mengenai hal ini adalah ibu Fatimah:

“Proses rolling jabatan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat ini dilakukan dengan cara terbuka, artinya ketika akan diadakan pemindahan posisi atau jabatan akan diumumkan secara terbuka di kantor ini. Rolling jabatan ini dilakukan dengan cara menukarkan pekerjaan karyawan dalam divisi yang sama. Para karyawan ini akan mendapatkan tugas baru dalam jangka waktu tertentu sebelum kembali ke posisi awal. Kegiatan ini dilakukan agar karyawan mendapat kesempatan untuk belajar lebih jauh tentang perusahaan melalui berbagai aspek yang berbeda dan mengembangkan pengalaman serta keterampilan baru. Khususnya bagi karyawan yang masih muda, kegiatan ini dapat meningkatkan karir tanpa perlu keluar dari perusahaan.”⁹⁴

Selanjutnya narasumber kedua juga memaparkan jawaban yang hampir sama mengenai *job rotation* yakni saudari Dewi Mukti, yaitu:

⁹⁴ Fatimah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 20 Juni 2022

“Berhubung setiap karyawan akan memulai pekerjaan baru, maka setiap karyawan akan didampingi oleh mentor yang dapat diandalkan. Mentor ini bisa berasal dari karyawan yang sebelumnya telah menduduki posisi tersebut atau dari tim supervisor. Ini dilakukan agar memperlancar proses belajar karyawan di pekerjaan barunya, sebagai tempat bertanya dan mentor ini yang akan memonitor karyawan selama proses training berlangsung. Rolling jabatan ini dilaksanakan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilannya. Selain itu kegiatan ini dilakukan agar karyawan dapat memahami bagaimana pekerjaan bisa diselesaikan oleh divisi-divisi yang ada di perusahaan”.⁹⁵

Bisa disimpulkan dari hasil pemaparan wawancara diatas bahwa dalam rangka pengembangan karyawan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat juga melaksanakan kegiatan *Job Rotation* atau yang biasa disebut rolling jabatan. Kegiatan ini dilakukan dengan cara pemindahan kerja karyawan ke posisi yang lain. Dalam proses kegiatannya, karyawan yang mengikuti kegiatan *Job Rotation* ini akan didampingi oleh mentor yang dapat diandalkan sebagai monitoring selama karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru. Kegiatan ini dilakukan sebagai kesempatan bagi karyawan untuk belajar lebih jauh mengenai perusahaan melalui aspek yang berbeda. Dengan begini karyawan dapat memahami bagaimana pekerjaan bisa diselesaikan oleh divisi-divisi yang ada di perusahaan. Melalui kegiatan ini, karyawan juga akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan pengalaman serta keterampilan baru. Khususnya bagi karyawan yang masih muda, kegiatan ini juga dapat meningkatkan karir tanpa perlu

⁹⁵ Dewi Mukti, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 23 Juni 2022

keluar dari perusahaan.

Metode pendidikan selanjutnya yang telah dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Couching and Counselling*. Perbedaan mendasar antara *Couching and Counselling* adalah, *couching* biasanya membahas masalah yang berkaitan langsung dengan prestasi atau hasil kerja. Sedangkan *counselling* biasanya membahas mengenai masalah yang berkaitan dengan masalah pribadi. Adapun narasumber pertama yakni bapak Yamal Prabawa selaku Pimpinan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat menjelaskan hal mengenai *couching* dan *counselling*, yaitu:

“Saya sebagai pimpinan\ di kantor ini memiliki tanggung jawab penuh terhadap karyawan-karyawan disini. Sebagai pimpinan di kantor ini saya berusaha semaksimal mungkin agar memberikan contoh yang baik untuk karyawan saya. Dan saya juga mengatakan kepada mereka agar tidak sungkan untuk mengingatkan saya ketika ada perbuatan saya yang tidak sesuai atau kurang baik. Terhadap karyawan-karyawan saya, saya selalu berusaha memberikan respon positif terhadap mereka, baik bagi mereka yang telah memberikan performa yang baik bagi kantor ini ataupun bagi mereka yang memiliki performa kurang baik. Bagi karyawan yang telah menunjukkan performa terbaik mereka, misal ketika kemarin ada karyawan yang telah mendapat penghargaan, saya akan memberinya pujian karna telah berusaha sangat keras selama ini. Hal ini saya lakukan sebagai bentuk dukungan penuh dan agar karyawan tersebut memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk kedepannya memberikan performa yang lebih baik lagi. Dan bagi karyawan yang memiliki performa kurang baik, seperti ketika ada salah satu karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, saya akan memanggilnya secara pribadi dan saya akan berbicara layaknya teman, agar karyawan tersebut merasa nyaman untuk menceritakan hal yang selama ini menggangukannya dan apa yang menjadi penyebab telatnya datang ke kantor. Dan sebisa mungkin saya akan memberikan saran terbaik dengan

bahasa yang baik agar tidak menyinggungnya.”⁹⁶

Adapun narasumber kedua yakni ibu Fatimah juga menjelaskan hal yang serupa mengenai *couching* dan *counselling*, yaitu:

“Di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat ini kita selalu diajarkan untuk saling menjaga hubungan baik antara sesama karyawan. Misalnya ketika ada salah satu karyawan yang berhasil mendapatkan penghargaan sebagai marketing pencairan tertinggi ke satu kategori pensiun, yakni saudara rio. Yang dilakukan pimpinan kita adalah dengan memberikan pujian bahwa hal yang telah dilakukannya selama ini adalah sangat baik dan perlu ditingkatkan lagi secara terus menerus untuk kedepannya. hal ini dilakukan sebagai bentuk rasa bangga kepada karyawan tersebut sehingga nantinya akan menimbulkan rasa percaya diri kepada karyawan tersebut. Dan ketika ada karyawan yang memiliki performa kurang baik, maka pimpinan kita tidak akan menegurnya secara terang-terangan didepan karyawan lainnya. Misalnya ketika kemarin ada salah seorang karyawan yang sering terlambat masuk ke kantor, pimpinan akan memanggilnya secara pribadi lalu akan berbicara selayaknya teman, kira-kira apakah ada hal yang belakangan ini terjadi di rumah sehingga membuat karyawan tersebut sering terlambat datang ke kantor. Hal ini dilakukan agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan tersebut”.⁹⁷

Berdasarkan dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam rangka pengembangan karyawan, BSI KCP

Situbondo Basuki Rahmat juga melakukan kegiatan *couching* dan *counselling*. Hal ini dilakukan oleh pimpinan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat terhadap karyawannya. Kegiatan *Couching and Counselling* yang dilakukan disini adalah dengan cara pimpinan akan memberikan respon positif terhadap karyawannya, baik bagi karyawan yang telah memberikan performa terbaik dalam bekerja ataupun bagi

⁹⁶ Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 13 Juni 2022

⁹⁷ Fatimah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 20 Juni 2022

karyawan yang memiliki performa kurang baik. Bagi karyawan yang telah memberikan performa terbaiknya, pimpinan akan memberikan pujian terhadap karyawan tersebut sebagai bentuk dukungan dan agar timbul rasa percaya diri dalam diri karyawan sehingga bisa memberikan yang lebih baik untuk kedepannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki nilai performa kurang baik, pimpinan akan memanggilnya secara pribadi dan mengajaknya berbicara selayaknya teman, kira-kira apakah ada hal yang mengganggu sehingga membuatnya kurang baik dalam hal kehadirannya di kantor.

b. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Kaitannya dengan hal ini ada beberapa informan yang telah menjawab mengenai pengembangan karyawan melalui metode pelatihan. Narasumber yang pertama adalah ibu Fatimah, yaitu:

“Bagi karyawan yang baru saja bergabung dengan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat, mereka tidak akan langsung diberi tanggung jawab pekerjaan. Mereka akan terlebih dahulu diberikan training mengenai pengenalan dengan perusahaan, kemudian pengenalan pekerjaan yang akan dilakukannya, pengenalan tim yang nanti akan bekerja, serta pengenalan dengan berbagai macam mekanisme dan sistem yang berlaku di perusahaan. Selain itu para karyawan baru juga akan diberikan training mengenai produk apa saja yang ada di tempat kerjanya. Mulai dari bagaimana cara memasarkannya, sasarannya siapa, hingga bagaimana prosesnya sampai deal. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan nantinya karyawan akan

memberikan inovasi membangun bagi perusahaan, dan menemukan cara-cara lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang akan ditemuinya nanti.”⁹⁸

Narasumber selanjutnya yakni saudara Ahmad Hidayatullah sebagai *Sales force*, merupakan karyawan yang baru bergabung dengan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat sejak satu tahun yang lalu menjelaskan hal yang serupa mengenai training yang diberikan saat ia menjadi karyawan baru, yaitu:

“Untuk saat ini bisa dikatakan saya sebagai karyawan yang paling baru yang bergabung dengan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Dulu saat saya baru bergabung dengan BSI, saya menandatangani kontrak kerja terlebih dahulu. Didalam kontrak kerja tersebut sudah tertera posisi yang akan saya tempati nantinya, yakni sales force. Karena saya belum pernah ada pengalaman bekerja dilembaga keuangan sebelumnya, saya mengikuti training terlebih dahulu. Mulai dari training pengenalan perusahaan yang berisi tentang posisi yang saya tempati, tim yang akan bekerja bersama saya, hingga runtutan posisi-posisi yang ada di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Setelah itu saya juga mengikuti training mengenai produk-produk yang ada di BSI, terutama training mengenai produk pembiayaan pensiunan ini. Setelah mengikuti training tersebut, dalam bekerja saya tidak langsung dilepas begitu saja, pertamanya saya akan mengikuti karyawan senior yang posisinya sama dengan saya. Dari sana saya belajar mengenai bagaimana cara menawarkan produk, sasarannya siapa saja, hingga bagaimana prosesnya hingga pembiayaan itu deal dan dapat dicairkan”.⁹⁹

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam rangka pengembangan karyawan melalui metode pelatihan, yang pertama dilakukan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah training yang diperuntukkan karyawan baru. Bentuk

⁹⁸ Fatimah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 20 Juni 2022

⁹⁹ Ahmad Hidayatullah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 29 Juni 2022

training yang digunakan adalah *On The Job Training*. *On The Job Training* yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan baru. Pelatihan yang diberikan mulai dari pengenalan perusahaan, divisi-divisi yang ada di perusahaan dan tugas-tugasnya, hingga produk-produk yang ada di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Pelatihan yang juga diberikan kepada karyawan baru yakni berupa mengajarkannya secara langsung kepada karyawan baru dengan cara mengajak karyawan baru ke lapangan dan memperlihatkan secara langsung bagaimana cara menawarkan produk kepada nasabah, bagaimana cara memberikan penjelasan kepada nasabah, hingga bagaimana proses pembiayaan tersebut dapat dicairkan.

Bentuk pelatihan lainnya yang telah dilakukan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Demonstration and Example*. *Demonstration and Example* dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Adapun narasumber pertama yang akan menjawab mengenai *Demonstration and Example* yang telah dilakukan oleh BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yakni bapak Yamal Prabawa, yaitu:

“Untuk kaitannya dengan hal yang berhubungan dengan bisnis, kemarin pada bulan Maret BSI pusat telah mengadakan bentuk pelatihan untuk seluruh kantor cabang yang ada di Indonesia. Kegiatan ini sebagai upaya dalam meningkatkan bisnis yang ada di BSI, seperti gadai emas dan icil emas. Dari BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat kami mengutus salah

satu karyawan yang memang berada di bidang gadai dan cicil emas, yakni saudara Taruf sebagai perwakilan BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Dengan mengikuti pelatihan taksir emas ini nantinya diharapkan mendapat ilmu baru mengenai bagaimana cara taksir emas yang benar, karena disana langsung di peraktikkan oleh mentor yang sudah ahli di bidang ini”.¹⁰⁰

Selanjutnya pernyataan tersebut di perjelas oleh saudara Taruf Syaiful Arifin sebagai *Pauning Appraisal* yang bertugas dalam gadai dan cicil emas, yaitu:

“Iya benar mbak, kemarin saya sebagai perwakilan dari BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat untuk menghadiri pelatihan taksir emas yang diselenggarakan oleh BSI pusat. Kegiatan ini diperuntukkan bagi seluruh kantor cabang yang ada di Indonesia. Dalam kegiatan ini tidak hanya diterangkan secara teori saja, tapi juga dijelaskan dan di praktekkan secara langsung, mulai dari cara menentukan kadar emas, cara menimbang emas, bagaimana cara membedakan jenis emas, hingga bagaimana cara menentukan harga emas. Dalam kegiatan ini bukan hanya narasumbernya saja yang mempraktikkannya, tapi para peserta juga diberi kesempatan untuk mempraktikkannya secara langsung bagaimana cara menaksir emas yang benar. Selama mengikuti pelatihan ini saya merasa sangat puas karena disana saya bisa menanyakan secara langsung kepada mentor yang ada dan bisa saling berdiskusi dengan sesama peserta pelatihan”.¹⁰¹

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang juga telah dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Demonstration and Example*. kegiatan *Demonstration and Example* yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan langsung oleh BSI pusat. Kegiatan

¹⁰⁰ Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 13 Juni 2022

¹⁰¹ Taruf Syaiful Arifin, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 29 Juni 2022

pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan taksir emas. Dalam kegiatan tersebut, narasumber tidak hanya menjelaskan berupa ceramah saja, melainkan mempraktikkannya secara langsung mengenai bagaimana cara menaksir emas yang benar. Yakni mulai dari bagaimana cara menentukan kadar emas, cara menimbang emas, cara menentukan jenis emas, hingga cara menentukan harga emas. Dalam kegiatan ini para peserta juga diberi kesempatan untuk mempraktikkannya secara langsung yang didampingi oleh mentor yang sudah ahli dalam bidang ini.

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya insani di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat telah berjalan dengan baik. Hal ini peneliti ketahui berdasarkan cara karyawan melayani nasabah, mulai dari sikap karyawan menyambut nasabah, mengarahkan nasabah, hingga bagaimana cara karyawan menjelaskan berbagai macam produk yang ada di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat.

2. Internalisasi nilai-nilai *Religius* pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Bank Syariah Indonesia merupakan lembaga keuangan berbasis syariah terbesar yang ada di Indonesia. Dalam pengamplifikasiannya BSI selalu mengedepankan prinsip syariah, baik dari segi transaksi yang dilakukan ataupun dari segi pelayanannya terhadap nasabah sangat diperhatikan. Menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam diri karyawan

memanglah tidak mudah dan membutuhkan proses yang panjang dan waktu yang tidak singkat.

Tentunya proses internalisasi nilai-nilai keIslaman tidaklah mudah, karena setiap individu karyawan di BSI telah membawa nilai dari diri mereka masing-masing dan pastinya nilai tersebut tidak selalu sama dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun proses atau tahapan internalisasi nilai-nilai religius yang dilakukan oleh BSI KCP Situbondo Basuki rahmat adalah sebagai berikut:

a. Tahap Transformasi Nilai

Tahapan ini merupakan tahapan memberikan informasi tentang nilai-nilai yang baik maupun kurang baik, pada tahapan ini terjadi komunikasi verbal. Dalam proses ini diupayakan bagaimana nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

Beberapa informan yang telah menjawab mengenai tahap transformasi nilai keIslaman di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat

yaitu bapak Yamal Prabawa selaku pimpinan cabang menjelaskan tahap transformasi nilai, yaitu:

“Pada setiap hari jum’at pagi sebelum memasuki jam operasional kantor, disini akan diadakan dialog seputar keagamaan. Kegiatan ini kami rutin lakukan semata-mata untuk menyadarkan diri kita masing-masing bahwa bekerja bukanlah semata-mata tanggungjawab dihadapan atasan atau karyawan yang lain, akan tetapi juga tanggungjawab dihadapan Allah SWT. Dialog keagamaan ini setiap minggunya dilakukan dengan topik yang berbeda-beda, dan adakalanya dilakukan melalui ZOOM meeting dengan kantor cabang area.”¹⁰²

¹⁰² Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 13 Juni 2022

Adapun narasumber kedua yakni saudara Ahmad Basri juga menjelaskan hal yang hampir sama mengenai tahap transformasi nilai keIslaman di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat sebagai berikut:

“Kaitannya dengan nilai-nilai keIslaman di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat, itu disini kita ada kegiatan dialog seputar keagamaan yang rutin kami lakukan pada hari jum’at pagi sebelum memasuki jam operasional kantor. Jadi disetiap hari jum’at itu seragam yang kita gunakan adalah baju koko untuk karyawan laki-laki, dan baju yang muslimah untuk karyawan perempuan. Kegiatan ini kami lakukan untuk menyadarkan diri kita masing-masing bahwa didalam bekerja kita harus melakukannya dengan niat yang tulus, bersungguh-sungguh dan ikhlas, karena ini merupakan tanggung jawab juga dihadapan Allah SWT.”¹⁰³

Bisa disimpulkan dari pemaparan hasil wawancara dari kedua narasumber diatas bahwa pada tahapan transformasi nilai yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah dengan mengadakan dialog keagamaan antara sesama karyawan yang dilakukan pada setiap hari jum’at sebelum memasuki jam operasional kantor. Dengan dilakukannya dialog keagamaan ini diharapkan nantinya akan menumbuhkan rasa tanggungjawab yang besar, bukan hanya dihadapan para atasan atau karyawan yang lain, melainkan juga dihadapan Allah SWT.

b. Tahap Transaksi Nilai

Pada tahapan ini terjadi komunikasi dua arah antara pemberi nilai dan menerima nilai yang bersifat interaksi timbal balik. Langkah selanjutnya adalah menjadikan nilai-nilai yang telah di transformasikan

¹⁰³ Ahmad Basri, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 15 Juni 2022

menjadi suatu kebiasaan yang diulang-ulang mulai dari hal kecil terlebih dahulu. Kebiasaan tersebut nantinya akan melekat dengan sendirinya didalam diri karyawan melalui budaya kerja, kebijakan, atau peraturan-peraturan perusahaan.

Selanjutnya ungkapan dari Bapak Yamal Prabawa Mengenai tahap transaksi nilai keislaman di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat, yaitu:

“Setiap kita melakukan pekerjaan tentunya harus dilakukan dengan amanah, artinya kita harus melakukan porsi pekerjaan kita sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing karyawan. Misalnya nih contohnya ya mbak, karyawan bagian marketing yang mempunyai tugas dilapangan. Dalam setiap bulan mereka kan memiliki target lapangan yang harus dicapai, nah jadi bagaimanapun caranya agar mereka bisa mencapai target tersebut. Contohnya dengan giat mendatangi rumah-rumah nasabah yang akan mengambil pembiayaan di BSI. Ketika karyawan tersebut malah santai-santai dengan pekerjaannya dan malah melakukan hal lain di jam kerjanya berarti itu telah menyalahgunakan jam pekerjaan mereka diatas kepentingan pribadi mereka. Kecuali memang ketika ada kepentingan pribadi yang urgent barulah sebaiknya mereka meminta izin terlebih dahulu ke kantor”¹⁰⁴

Hal itu diperkuat oleh wawancara dengan narasumber selanjutnya, yakni salah satu nasabah yang mengambil pembiayaan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yaitu ibu Nur Hamidah juga menjelaskan mengenai bagaimana amanah nya karyawan BSI dalam bekerja:

“Saya menjadi nasabah di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat ini sudah berjalan sekitar hampir satu tahun. Selain saya memiliki tabungan disini, saya juga mengambil pembiayaan

¹⁰⁴ Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 28 Juni 2022

pensiun. Dalam pengalaman saya, karyawan yang bertugas dalam pembiayaan ini selalu membantu saya dengan telaten hingga semua prosedur pembiayaan saya bisa dicairkan. Juga ketika saya ada janji untuk bertemu, karyawan BSI selalu datang tepat waktu sesuai janji yang sudah kami buat.”¹⁰⁵

Bisa diketahui dari pemaparan hasil wawancara diatas bahwa dalam tahapan transaksi nilai BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat sangat menekankan kepada karyawannya untuk melakukan semua pekerjaan dengan amanah. Amanah yang dimaksud disini adalah dengan mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang masing-masing telah dimiliki oleh setiap karyawan. salah satu contoh proses pembiasaan diri dalam menerapkan nilai amanah yaitu para karyawan yang memiliki tugas atau kegiatan diluar kantor pada jam operasioanal, seperti halnya ketika karyawan bertugas untuk mendatangi rumah nasabah, ia tidak akan menyalahgunakan waktu tesebut untuk kepentingan pribadi atau keluarganya kecuali ia telah melakukan izin terlebih dahulu ketika memang ada hal pribadi yang mendesak.

c. Tahap Transinternalisasi

Pada tahapan ini jauh lebih mendalam dari sekedar transaksi nilai. Pada tahapan ini pendidik dan peserta bukan lagi soal fisiknya, melainkan mentalnya (kepribadiannya). Peserta merespon bukan lagi melalui gerakan atau penampilan fisiknya, melainkan melalui sikap mental kepribadian masing-masing terlibat secara aktif.

¹⁰⁵ Nur Hamidah, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 11 Juli 2022

Kemudian menurut ungkapan dari bapak Yamal Prabawa selaku pimpinan cabang mengenai tahapan transinternalisasi nilai keislaman adalah sebagai berikut:

“BSI sangat mengedepankan nilai kedisiplinan, bukan hanya disiplin soal kerja melainkan juga disiplin terhadap ibadah. Ketika jam operasional berlangsung dan waktu sholat telah tiba, para karyawan disini akan saling mengingatkan untuk melaksanakan sholat terlebih dahulu dan tidak jarang kita melakukan sholat berjamaah. Bagi karyawan yang bertugas melayani nasabah memang tidak bisa melaksanakan sholat secara tepat waktu, namun sebisa mungkin mereka akan mencari cara agar dapat melaksanakan sholat sesegera mungkin. Misalnya karyawan bagian teller yang bertugas kan ada dua orang, nah mereka akan secara bergantian untuk melaksanakan sholat, satu orang akan melaksanakan sholat dan satu orang yang lain akan tetap melayani nasabah sampai satu orang lainnya selesai melaksanakan sholat begitulah secara bergantian.”¹⁰⁶

Selanjutnya pernyataan tersebut diperkuat oleh wawancara dengan salah satu nasabah yang saat itu sedang melakukan transaksi di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat yaitu bapak Santoso:

“Pernah suatu waktu saya mengunjungi BSI, saat itu kondisi BSI sangat ramai dengan nasabah yang akan melakukan transaksi. Karena pada saat itu sangat ramai, dan telah memasuki waktu sholat dzuhur, maka salah satu teller yang melayani nasabah menutup pelayanannya untuk istirahat terlebih dahulu dan melaksanakan sholat dan salah satu teller yang lain tetap melakukan pelayanan untuk sementara hingga salah satu petugas teller yang lainnya selesai melakukan sholat dan bergantian untuk melaksanakan sholat. Melihat kondisi ini saya sangat memaklumi dan saya menunggu hingga karyawan teller selesai melakukan sholat dan beropersai kembali.”¹⁰⁷

Bisa dipahami dari pemaparan hasil wawancara diatas bahwa dalam tahapan transinternalisasi nilai BSI KCP Situbondo Basuki

¹⁰⁶ Yamal Prabawa, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 28 Juni 2022

¹⁰⁷ Santoso, *Wawancara*, Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat, 11 Juli 2022

Rahmat menerapkannya melalui disiplin waktu, bukan hanya waktu bekerja saja melainkan juga waktu beribadah. Pada penerapannya BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat selalu menegaskan kepada seluruh karyawannya agar melaksanakan sholat di waktu yang sesegera mungkin. Bagi karyawan yang kerjanya tidak melayani nasabah sering kali dilakukan sholat berjamaah. Namun bagi karyawan yang bertugas melayani nasabah seperti teller, ketika waktu sholat tiba mereka akan secara bergantian melayani nasabah. Yakni dengan cara ketika salah satu karyawan mengambil waktu untuk sholat, maka karyawan teller yang lain akan tetap melayani nasabah untuk sementara waktu.

Namun bukan hanya itu, BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dalam tahapan transinternalisasi nilai juga mengadakan kegiatan rutin pembacaan *Ratibul Haddad* yang dilakukan rutin pada setiap hari Kamis sore setelah jam operasional kantor berakhir. Hal ini dilakukan dengan kesadaran bersama sebagai bentuk perlindungan jiwa dan rohani agar selalu terjaga dari perbuatan yang tidak diinginkan, seperti halnya korupsi.

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa internalisasi nilai-nilai *religius* di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat sudah berjalan dengan baik, hal ini diketahui dari sikap dan perilaku keseharian karyawan yang peneliti amati selama melakukan penelitian di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Para karyawan bersikap sopan dan saling menghormati terhadap sesama karyawan tanpa memandang

jabatan satu sama lain. Hal ini membuktikan bahwa dalam diri karyawan telah tumbuh rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi lapangan, perlu kiranya diadakan pembahasan temuan, yang mana hasil dari pada analisis data yang akan dikaji dengan teori yang ada untuk mengetahui keterkaitan keduanya guna dalam menjawab fokus penelitian yang ada pada penelitian ini.

1. Pengembangan Sumber Daya Insani di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Pengembangan sumber daya insani merupakan salah satu peran penting dalam berkembangnya perusahaan ataupun individual karyawan itu sendiri. Berdasarkan data analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam praktiknya pengembangan karyawan yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat melalui dua metode, yakni metode pendidikan (*education methods*) dan metode pelatihan (*training methods*).

a. Metode Pendidikan (*Education Methods*)

Pengembangan karyawan melalui pendidikan dilakukan untuk memberikan output berupa perubahan sikap, dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Pengembangan sumber daya insani yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat melalui metode pendidikan yaitu melakukan kegiatan *training*, *job rotation*, dan *coaching and*

counselling. Kegiatan *training* ini dilakukan melalui kegiatan rapat yang rutin dilaksanakan pada setiap bulannya. Kegiatan rapat ini tidak hanya membahas mengenai laporan pendapatan BSI saja, melainkan juga dibahas mengenai beberapa studi kasus yang telah ditemukan. Dalam kegiatan rapat ini juga dibahas mengenai studi kasus yang mungkin akan ditemui di kemudian hari hingga bagaimana strategi yang seharusnya dilakukan.

Bentuk kegiatan selanjutnya yang telah dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *job rotation*. Kegiatan ini dilakukan dengan cara pemindahan kerja karyawan ke posisi yang lain. Dalam proses kegiatannya, karyawan yang mengikuti kegiatan *Job Rotation* ini akan didampingi oleh mentor yang dapat diandalkan sebagai monitoring selama karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru. Kegiatan ini dilakukan sebagai kesempatan bagi karyawan untuk belajar lebih jauh mengenai perusahaan melalui aspek yang berbeda.

Sehingga karyawan dapat memahami bagaimana pekerjaan bisa diselesaikan oleh divisi-divisi yang ada di perusahaan. Melalui kegiatan ini, karyawan juga akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan pengalaman serta keterampilan baru. Khususnya bagi karyawan yang masih muda, kegiatan ini juga dapat meningkatkan karir tanpa perlu keluar dari perusahaan.

Kegiatan yang juga telah dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Couching and Counselling*. Kegiatan *Couching*

and Counselling yang dilakukan disini adalah dengan cara pimpinan akan memberikan respon positif terhadap karyawannya, baik bagi karyawan yang telah memberikan performa terbaik dalam bekerja ataupun bagi karyawan yang memiliki performa kurang baik. Bagi karyawan yang telah memberikan performa terbaiknya, pimpinan akan memberikan pujian terhadap karyawan tersebut sebagai bentuk dukungan dan agar timbul rasa percaya diri dalam diri karyawan sehingga bisa memberikan yang lebih baik untuk kedepannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki nilai performa kurang baik, pimpinan akan memanggilnya secara pribadi dan mengajaknya berbicara selayaknya teman, kira-kira apakah ada hal yang mengganggu sehingga membuatnya kurang baik dalam hal kehadirannya di kantor.

b. Metode Pelatihan (*Training Methods*)

Metode pelatihan biasanya didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya adalah terkait dengan waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus.¹⁰⁸

Pengembangan sumber daya insani yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat melalui metode pelatihan yaitu melakukan

¹⁰⁸ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.

kegiatan *On The Job Training dan Demonstration and Example*. *On The Job Training* yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan baru. Pelatihan yang diberikan mulai dari pengenalan perusahaan, divisi-divisi yang ada di perusahaan dan tugas-tugasnya, hingga produk-produk yang ada di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat. Pelatihan yang juga diberikan kepada karyawan baru yakni berupa mengajarkannya secara langsung kepada karyawan baru dengan cara mengajak karyawan baru ke lapangan dan memperlihatkan secara langsung bagaimana cara menawarkan produk kepada nasabah, bagaimana cara memberikan penjelasan kepada nasabah, hingga bagaimana proses pembiayaan tersebut dapat dicairkan.

Kegiatan selanjutnya yang telah dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah *Demonstration and Example*. kegiatan *Demonstration and Example* yang dilakukan di BSI KCP

Situbondo basuki Rahmat dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan langsung oleh BSI pusat. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan taksir emas. Dalam kegiatan tersebut, narasumber tidak hanya menjelaskan berupa ceramah saja, melainkan mempraktikkannya secara langsung mengenai bagaimana cara menaksir emas yang benar. Yakni mulai dari bagaimana cara menentukan kadar emas, cara menimbang emas, cara menentukan jenis emas, hingga cara menentukan harga emas. Dalam

kegiatan ini para peserta juga diberi kesempatan untuk mempraktikkannya secara langsung yang didampingi oleh mentor yang sudah ahli dalam bidang ini.

Temuan ini didukung oleh Malayu S. P Hasibuan dalam teorinya yang menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui metode pendidikan dan pelatihan.¹⁰⁹

Temuan ini juga selaras dengan karya tulis ilmiah yang disusun oleh Muhammad Darari Bariqi yang berjudul “*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*” yang menjelaskan bahwa pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.¹¹⁰

2. Internalisasi nilai-nilai *Religius* pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Berdasarkan pemaparan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa internalisasi nilai-nilai *religius* yang dilakukan di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni:

¹⁰⁹ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.

¹¹⁰ Bariqi.

a. Tahap Transformasi Nilai

Pada tahapan ini merupakan tahapan memberikan informasi tentang nilai-nilai yang baik maupun kurang baik, pada tahapan ini terjadi komunikasi verbal. Memasukkan nilai-nilai Islam pada standar moral etika. Dalam proses ini diupayakan bagaimana nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi perilaku karyawan.¹¹¹

Transformasi nilai yang dilakukan oleh BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat adalah dengan mengadakan dialog keagamaan antara sesama karyawan yang dilakukan pada setiap hari jum'at sebelum memasuki jam operasional kantor. Dengan dilakukannya dialog keagamaan ini diharapkan nantinya akan menumbuhkan rasa tanggungjawab yang besar, bukan hanya dihadapan para atasan atau karyawan yang lain, melainkan juga dihadapan Allah SWT.

b. Tahap Transaksi Nilai

Pada tahapan ini terjadi komunikasi dua arah antara pemberi nilai dan penerima nilai yang bersifat interaksi timbal balik. Langkah selanjutnya adalah menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kebiasaan yang diulang-ulang mulai dari hal-hal kecil terlebih dahulu.

Dalam praktiknya BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat selalu berpegang teguh pada budaya kerja yang ada yang disebut BSI *One Culture* yakni AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Pada tahapan transaksi nilai, di BSI KCP

¹¹¹ Muhaimin.

Situbondo Basuki Rahmat nilai amanah merupakan point penting yang harus diterapkan seperti:

- 1) Melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan *job desk* masing-masing karyawan.
- 2) Tidak menyalahgunakan wewenang secara pribadi
- 3) Amanah dalam rahasia perusahaan
- 4) Amanah dalam menjaga kehormatan konsumen (nasabah)

Adapun proses pembiasaan diri dalam menerapkan nilai amanah yaitu dengan cara menekankan kepada karyawannya untuk melakukan semua pekerjaan dengan amanah. Amanah yang dimaksud disini adalah dengan mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang masing-masing telah dimiliki oleh setiap karyawan. salah satu contoh proses pembiasaan diri dalam menerapkan nilai amanah yaitu para karyawan yang memiliki tugas atau kegiatan diluar kantor pada jam operasioanal, sepertihalnya ketika karyawan bertugas untuk mendatangi rumah nasabah, ia tidak akan menyalahgunakan waktu tersebut untuk kepentingan pribadi atau keluarganya kecuali ia telah melakukan izin terlebih dahulu ketika memang ada hal pribadi yang mendesak.

c. Tahap Transinternalisasi

Pada tahapan ini jauh lebih mendalam dari sekedar transaksi nilai. Pada tahapan ini pendidik dan peserta bukan lagi soal fisiknya, melainkan mentalnya (kepribadiannya). Peserta merespon bukan lagi

melalui gerakan atau penampilan fisiknya, melainkan melalui sikap mental kepribadian masing-masing terlibat secara aktif.

Dalam hal bekerja tentunya kita juga tidak boleh melupakan untuk beribadah kepada Allah SWT. BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat selain memperhatikan disiplin kerja, juga sangat ketat terhadap disiplin beribadah, yang paling utama yakni pelaksanaan waktu sholat, selain itu juga ada kegiatan pembacaan rotibul haddad yang dilaksanakan disetiap hari kamis setelah jam operasioanl kantor selesai.

Temuan ini didukung oleh Rober dalam teorinya mengartikan internalisasi sebagai menyatunya nilai dalam diri seseorang , atau merupakan bentuk penyesuaian keyakinan, nilai, sikap, praktik dan aturan-aturan baku pada diri seseorang.¹¹² Sedangkan menurut Muhammad Muhaimin, pada hahikatnya terdapat tiga tahapan dalam melakukan internalisasi nilai, yakni tahapan transformasi nilai, tahapan transaksi nilai, dan tahapan transinternalisasi nilai.¹¹³

Temuan ini juga selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muh. Khoirul Rifa 'i yang berjudul "*Internalisasi nilai-nilai religius berbasis multikultural dalam membentuk insan kamil*" dijelaskan bahwa tingginya kesadaran agama berpengaruh pada aktualisasi jiwa seseorang dalam kehidupan sehari-hari yang dimanifestasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan olah kejiwaan dan

¹¹² Mulyana.

¹¹³ Muhaimin.

olah spiritual, seperti tolong menolong dengan sesama, menghargai sesama, dan menginternalisasikan nilai-nilai universal.¹¹⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹¹⁴ Rifa'i.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai *religius* pada *corporate culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Insani di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui dua metode, yakni metode pendidikan (*education methods*) dan metode pelatihan (*training methods*). Dalam metode pendidikan dilakukan melalui kegiatan: 1). Rapat rutin yang membahas mengenai studi kasus yang akan ditemui dan bagaimana strategi yang harus dilakukan, 2). Kegiatan pemindahan kerja ke posisi yang lain sebagai bentuk kesempatan bagi karyawan untuk belajar lebih jauh mengenai perusahaan mengenai aspek yang berbeda, 3). Kegiatan *Couching and Counselling* dilakukan dengan cara pemimpin memberikan respon positif terhadap karyawannya, baik bagi karyawan yang memberikan performa baik maupun tidak bagi perusahaan.

Sedangkan pengembangan karyawan melalui metode pelatihan yang telah dilakukan Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat yaitu melalui kegiatan: 1). Memberikan pelatihan kepada

karyawan baru Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat berupa pengenalan perusahaan dan produk-produk yang ada di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat, dan mengajarkannya secara langsung kepada karyawan baru mengenai cara memasarkan produk hingga dapat dicairkan,

2). Mengikuti Kegiatan yang diadakan langsung oleh BSI Pusat yakni pelatihan taksir emas.

2. Internalisasi nilai-nilai *Religijs* pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat

Internalisasi nilai-nilai religius di Bank Syariah Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat dilakukan melalui tiga tahapan, yakni: 1). Kegiatan dialog keagamaan antar sesama karyawan yang dilakukan pada setiap hari Jum'at sebelum memasuki jam operasional kantor, 2). Membiasakan diri karyawan untuk selalu bersikap amanah terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, 3). Disiplin terhadap waktu sholat dan rutin mengadakan kegiatan pembacaan *Ratibul Haddad* yang dilakukan pada setiap hari Kamis setelah jam operasional kantor selesai.

B. Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai religius pada *corporate culture* dengan rujukan referensi yang lebih beragam atau metode penelitian yang berbeda.

2. Untuk Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat, hendaknya pada kegiatan pengembangan karyawan juga

melaksanakan melalui metode lain yang dibungkus dengan kegiatan yang menarik agar lebih menarik perhatian para karyawan. Sementara pada internalisasi nilai religius, menambah kegiatan seperti mengadakan kajian tentang keagamaan dengan mendatangkan tokoh agama yang paham betul mengenai nilai-nilai keislaman.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009)
- Alhusain, Achmad Sani, 'Bank Syariah Indonesia: Tantangan Dan Strategi Dalam Mendorong Perekonomian Nasional', *Info Singkat: Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13.3 (2021)
- Alim, Muhammad, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran Dan Kepribadian Muslim* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)
- Amir, Riawan, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Praktek The Celestial Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2010)
- Bariqi, Muhammad Darari, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2020)
- Cardoso Fausino, Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tiga* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002)
- Fahmi, Abu, *HRD Syariah: Teori* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Ferry Dwi Agustina, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di Po Haryanto Kudus', 2018
- Haluty, Djaelany, 'Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas', *Jurnal Irfani*, 74 (2014)
- Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4.1 (2021)
- Hasanah, Lailatul, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.', 2018
- <https://www.bankbsi.co.id/>, diakses pada tanggal 22 September 2022
- Irawati, Dewi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008)
- Ithri, Fina Nafhatul, and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk', *Jurnal Ekonomi Islam*, 1.2 (2018)
- Jimmy, and Gaol L, *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2014)
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013)
- Kalidjernih, F.K, *Kamus Study. Kewarganegaraan, Perspektif Sosiologikal Dan Political* (Bandung: Widya Aksara, 2010)
- Kantor, Syariah Mandiri, Cabang Padang, Ulak Karang, Yummil Hasan Dan, Ilham Fakultas Dakwah, Ilmu Komunikasi, and others, 'Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank', *Yummil Hasan Dan Ilham TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1 (2019)
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Marimin, Agus, and Abdul Haris Romdhoni, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1.02 (2017)
- Moeleong, lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017)
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. (Bandung: PT. Rosda Karya, 2012)
- Mulyana, Rohmat, *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai* (Bandung: Alfabeta, 2004)
- Naim, Ngainun, *Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan Dalam Pengembangan Ilmu Dan Pembentukan Karakter Bangsa* (jogjakarta: Arruz Media, 2012)
- Nofitasari, 'Implementasi Nilai Corporate Culture Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kalisat Jember. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember', 2018
- Panbundu, M.T, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Rahmat, Ihsan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan', *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18.1 (2018)
- Ramadhani, Dhina Suci, *Internalisasi Nilai-Nilai Etika Bisnis Islam Dalam*

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara) Skripsi Intitut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020

Rifa'i, 'Internalisasi Nilai-Nilai Religius Berbasis Multikultural', *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4 (2016)

Rivai Zainal, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004)

Rivai Zainal, Veithzal, Salim Basmalah, and Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2010)

Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Jakarta, 2010)

———, *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya*. (Jakarta: Arcan, 1994)

Rofiqoh, Isnayanti, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, and D A N Bisnis, *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Di Bmt Dana Mentari*, 2021

S.P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017)

———, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)

S, Muhammad Akbar, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar', 2019

Sartika, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat', 2020

Setiadi, elly. M, *Ilmu Sosial Budaya Dasar* (Jakarta: Kencana, 2012)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018)

Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009)

Taurisa, Chaterina Melina, and Intan Ratnawati, 'Analisis Pengaruh Budaya

Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)'

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988)

Tim Revisi IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018)

Wayan Suwendra, I, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Nilacakra, 2018)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nisaul Fakhroh
NIM : E20181023
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Shiddiq
Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Religius pada Corporate Culture Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat” adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 25 September 2022

Saya yang menyatakan



Nisaul Fakhroh
NIM. E20181023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB. VARIABEL	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Analisis Pengembangan SDI Melalui Internalisasi Nilai-Nilai <i>Religius</i> Pada <i>Corporate Culture</i> di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan SDI 2. Internalisasi Nilai-Nilai Religius 3. Corporate Culture 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Pelatihan a. Tahap Transformasi Nilai b. Tahap Transaksi Nilai c. Tahap Transinternalisasi a. Artifak (Artifact) b. Nilai-nilai (Espoused Values) c. Asumsi Dasar (Basic Underlying Assumptions) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Data Primer: <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Cabang BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat b. BOSM/<i>Branch Operation and Servis Manager</i> c. <i>Operational Staff</i> d. <i>CSE/Consumer Sales Executive</i> e. <i>Pauning Appraisal</i> 2. Sumber Data Sekunder: <ol style="list-style-type: none"> a. Buku b. Jurnal c. Artikel d. Internet 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif 2. Jenis Penelitian <i>Field Research</i> (Penelitian Lapangan) 3. Penentuan Subjek/sumber data penelitian: Teknik <i>Purposive</i> 4. Teknik Pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Keabsahan Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi 6. Keabsahan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Triangulasi Sumber b. Triangulasi Teknik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat? 2. Bagaimana internalisasi nilai-nilai <i>religius</i> pada <i>corporate culture</i> Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B-322/Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022 12 April 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala PT. Bank Syariah Indonesia
Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Nisaul Fakhroh
NIM : E20181023
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Internalisasi Nilai-Nilai Religius pada Corporate Culture PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.











UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	17 Maret 2022	Observasi mengenai objek penelitian	
2.	30 Mei 2022	Menyerahkan surat izin penelitian kepada Ibu. Dewi Mukti selaku <i>Operational Staff</i>	
3.	13 Juni 2022	Wawancara dengan Bapak Yamal Prabawa selaku <i>Brach Manager</i> mengenai sejarah singkat berdirinya BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	
4.	15 Juni 2022	Wawancara dengan Bapak Ahmad Basri selaku CSE mengenai Struktur Organisasi di BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	
5.	20 Juni 2022	Wawancara dengan Ibu Fatimah selaku BOSM	
6.	23 Juni 2022	Wawancara dengan Ibu Dewi Mukti selaku <i>Operational Staff</i>	
7.	28 Juni 2022	Wawancara dengan Bapak Yamal Prabawa	
8.	29 Juni 2022	Wawancara dengan Bpk Taruf Syaiful Arifin selaku <i>Pauning Appraisal</i>	
9.	11 Juli 2022	Wawancara dengan Nasabah BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	
10.	25 Juli 2022	Pamitan sekaligus meminta surat selesai penelitian dari BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Situbondo, 25 Juli 2022

J E M B E P

Pimpinan Cabang BSI KCP
Situbondo Basuki Rahmat



BSI
BANK SYARIAH
INDONESIA
KCP Situbondo Basuki Rahmat

Yamal Prabawa
NIP: 2186006541

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yamal Prabawa
NIK : 2186006541
Jabatan : Pimpinan Cabang BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat

Dengan ini menerangkan bahwa:

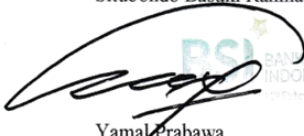
Nama : Nisaul Fakhroh
NIM : E20181023
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Shiddiq
Jember

Telah melaksanakan penelitian yang bertempat di PT. Bank Syariah
Indonesia KCP Situbondo Basuki Rahmat sejak tanggal 13 Juni 2022 s/d 25 Juli
2022.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 25 Juli 2022

Pimpinan Cabang BSI KCP
Situbondo Basuki Rahmat


Yamal Prabawa
NIK: 2186006541

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Yamal
Prabawa selaku *Branch
Manager* BSI KCP Situbondo
Basuki Rahmat



Wawancara dengan Ibu Fatimah
selaku BOSM (*Branch Operational
and Service Manager*) BSI KCP
Situbondo Basuki Rahmat



Wawancara dengan Saudari Dewi
Mukti selaku *Operational Staff* di
BSI KCP Situbondo Basuki Rahmat



Pelatihan gadai
dan cicil emas
(taksir emas)



Kegiatan Rapat
Bulanan di BSI
KCP Situbondo
Basuki Rahmat



Sertifikat Penghargaan yang
diperoleh BSI KCP Situbondo
Basuki Rahmat sebagai kantor
cabang dengan pencairan
tertinggi II Konsumer Periode
Desember 2021



Pelatihan ASABRI
Link dan SPTB
Online

PEDOMAN UMUM WAWANCARA

A. Profil Perusahaan

1. Bagaimana Sejarah Bank Syariah Indonesia?
2. Apa visi dan misi Bank Syariah Indonesia?
3. Bagaimana nilai budaya kerja Bank Syariah Indonesia?
4. apa saja produk dan layanan yang ada di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
5. Bagaimana stuktur organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?

B. Pengembangan Sumber Daya Insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
2. Bagaimana proses kegiatan training di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
3. Bagaimana proses kegiatan *job rotation* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
4. Bagaimana proses kegiatan *couching and counselling* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
5. Bagaimana proses kegiatan *on the job training* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
6. Bagaimana proses kegiatan *demonstration and example* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?

C. Internalisasi Nilai-Nilai *Religius* pada *Corporate Culture* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat

1. Bagaimana tahapan transformasi nilai *religius* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
2. Bagaimana tahapan transaksi nilai *religius* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?
3. Bagaimana tahapan transinternalisasi nilai *religius* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat?



BIODATA PENULIS

1. Identitas Diri

Nama : Nisaul Fakhroh
Tempat/Tanggal Lahir : Situbondo, 17 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Alamat Asal : Kp. Tengah RT 002/ RW 004, Desa
Asembagus, Kec. Asembagus, Kab.
Situbondo
Telp : 082143128034
Email : ulfafakhroh@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan

TK NU Khairul Anwar (Tahun 2007)
MI NU Islamiyah (Tahun 2012)
SMP Ibrahimy 3 Sukorejo (Tahun 2015)
SMA Ibrahimy Sukorejo (Tahun 2018)
UIN KHAS Jember (Tahun 2022)