

**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap
Kinerja Islami Karyawan pada Bank BSI**

Riska Dwi Sari

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: saririskadwi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menganalisis apa dampak dari adanya kegiatan pengembangan serta pelatihan sistem kinerja dari karyawan Bank BSI. Didalam penelitian ini yang saya gunakan ialah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Didalam penelitian ini juga terdapat 25 sampel. Dalam membuat jurnal ini, saya juga menggunakan metode kuesioner dengan pengukuran skala likert, lalu mengolahnya data tersebut menggunakan software yang bernama IBM SPSS statistics 25. Kemudian hasil dari penelitian ini ialah adanya pelatihan serta pengembangan pada kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap sistem kinerja yang berlangsung pada Bank BSI. Variabel “pendidikan dan pengembangan” memiliki korelasi sebesar 81,6%, artinya faktor “pendidikan dan pengembangan” memberikan hal serta dampak yang positif terhadap sistem kerja syariah karyawan dan sisanya sebesar 18,4% berasal dari hal yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai syariah

Abstrack

This study has the objective of analyzing what is the impact of the development activities and performance system training of BSI Bank employees. In this research that I use is a quantitative research method through an associative approach. In this study there were also 25 samples. In making this journal, I also used the questionnaire method with Likert scale measurements, then processed the data using a software called IBM SPSS statistics 25. Then the results of this study are training and development of employee competencies which greatly affect the performance system that takes place at the Bank BSI. The variable "education and development" has a correlation of 81.6%, meaning that the factor "education and development" has a positive impact on the sharia work system for employees and the remaining 18.4% comes from things that are not present in this study.

Keywords: training, human resource development, Islamic employee performance

1.PENDAHULUAN

awal mulanya ialah kondisi perkembangan koperasi yang masi tertinggal oleh dua perusahaan lainnnya (BUMN dan Swasta),pada tahun 1970 dimana saat itu pemerintah telah membentuk lembaga penjamin Kredit Koperasi (LJKK) yang pada perkembangan sistemnya kemudia menjelma menjadi suatu perusahaan yang disebut Perusahaan Umum Pembangunan Keuangan Koperasi (Perum PKK), dengan keputusan pemerintah no 51 tanggal 23 Desember 1981, lalu pada saat itu disempurnakan dengan PP No.27 Mei 31,1985

Dalam perjalan waktu,pelaksanaan pembinaan koperasi yang melakukan kegiatan simpan pinjam telah berhasil dilakukan dan membawa dampak baik, yang membuat pemerintah mengambil kebijakan untuk lebih memperluas segala jangkauan pelayan Perum PKK dapat mencakup segala usaha baik mikro maupun makro yang dicantumkan sampai dengan PP No. 95 tanggal 7 November 2000 sekaligus mengubah nama Perum PKK menjadi Perusahaan Gabungan (Perum) Sarana Pengembangan Usaha (SPU).

Hingga pada bulan Mei 2008, dengan Keputusan Pemerintah No. 41 tanggal 19 Mei 2008 Perusahaan Umum (Perum) Sarana Pengembangan Usaha berubah nama lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum) Penjaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo). Hal tersebutlah berubah karena operasi yang terjadi pada perusahaan berhenti memberikan dana pinjaman secara teratur melalui kegiatan transfer langsung ke UMKMk dan melalui bagi hasil, namun hanya berfokus kepada usaha pinjaman kredit UMKMK. Lalu pemerintah juga mengeluarkan keputusan Presiden No.2 tanggal 26 Januari 2008 mengenai Lembaga Penjaminan. Kementrian keuangan menerbitkan Pengaturan Menteri Keuangan (PMK) No.222/PMK.010/2008 tanggal 16 Desember 2008 tentang Perusahaan Penjaminan Kredit dan Perusahaan

Kontra Pinjaman Kredit. Peraturan ini mewajibkan Perum Jamkrindo memiliki izin usaha sebagai perusahaan penjamin pinjaman. Menindaklanjuti PMK tersebut, Menteri Keuangan menerbitkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: KEP-77/KM.10/2009 tanggal 22 April 2009 yang menetapkan izin usaha Perum Jamkrindo sebagai perusahaan penjaminan kredit.

Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia langsung secara resmi mengubah badan hukum Perusahaan Umum Penjaminan Kredit Indonesia atau Perum Jamkrindo menjadi Perseroan terbatas melalui PP No.11/2020. Hal tersebut diumumkan pada 17 Februari 2020. Keputusan itu kemudian diperkuat dengan adanya Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-00011484.AH..01.01 Tahun 2020 tentang Pengesahan Pendirian Perseroan Terbatas Badan Hukum Perseroan Terbatas (Persero) PT Penjaminan Kredit Indonesia atau disingkat PT Jamkrindo (Persero). Nota Pendirian perusahaan PT Penjaminan Kredit Indonesia (Persero) ditandatangani pada 24 Februari 2020 di gedung Kementerian BUMN di Jakarta.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 20 Tahun 2020 Tentang Penambahan Modal Negara Kesatuan Republik Indonesia Pada Perusahaan (Persero) Modal Saham PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia berubah status badan hukum menjadi PT Jamkrindo dan resmi menjadi anak perusahaan Holding Asuransi dan Penjaminan.

Jika Anda merasa belum menguasai tugas tersebut, maka diperlukan persiapan. Karyawan akan berusaha untuk berkembang dan bekerja untuk memungkinkan karyawan meningkatkan pendidikan dan keterampilan potensial mereka dan mengembangkan lebih lanjut pengetahuan dan keterampilan tersebut. Pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilakukan untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dibidang nya, dan

memiliki sistem kerja yang handal guna mencapai tujuan dari sebuah organisasi (Juwita, 2019). Anggota perusahaan yang merasa belum menguasai tugasnya dan wewenangnya perlu dipersiapkan lagi, sehingga karyawan akan berusaha untuk berkembang, bekerja dan meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan dan pengembangan yang diterapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki hubungan dengan meningkatnya kinerja setiap individu karyawan di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada karakteristik pada sumber daya manusia yang dilihat melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Ragawanti (2014), terdapat visi dan misi yang berbeda dari pelaksanaan sebuah event pelatihan kompetensi yaitu memenuhi persyaratan tugas saat ini, pelatihan, memberikan pengetahuan dan kemampuan kita dalam menangani tugas yang dilakukan, memastikan tekanan dari posisi lain yaitu meneruskan pengalaman dan pelatihan di internal dan pemahaman eksternal tentang kemampuan karyawan untuk melakukan tugas di pekerjaan lain dan melaksanakan pemenuhan terhadap permintaan untuk perubahan ialah kegiatan melatih yang direncanakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang kompetitif untuk beradaptasi dengan cara kerja yang inovatif dan meningkatkan sistem kerja, sehingga berdampak tidak langsung pada perusahaan.

Sedangkan pengembangan merupakan pelajaran bagi pegawai untuk memperbaiki, meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan posisinya di masa yang akan datang (Tjeng, et. al, 2013). Adanya upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia ialah guna memberdayakan karyawan dalam bekerja agar lebih baik serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja menjadi lebih unggul (Fadili et al., 2018). Penelitian oleh (Tarigan & Nasution, 2014) di PT PLN Cabang Binjai memperlihatkan korelasi yang energik antara peningkatan pegawai dengan sistem kinerja pegawai sebesar 0,85%, hasil koefisien yang relevan

mencapai 6,845, sehingga besarnya variabel peningkatan dikaitkan dengan sistem kerja pegawai. 72,25%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Cahyono, 2018), penelitian dilakukan di Bank Bukopin Syariah cabang Darmo dengan jumlah karyawan 50 orang, dan hasil peningkatan tersebut tidak memberikan dampak yang sesuai dengan etika kerja Islami. Umat Islam, Allah menginginkan ciptaan-Nya mencapai keteraturan dan keagungan tertinggi dengan menganugerahinya perasaan, pikiran, dengan fisik yang lengkap. Dalam Islam, Allah telah menerangkan mengenai kesempurnaan yang dimiliki oleh manusia sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya : “ sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. ” (Q.S At -Tin: 4) .

Dalam surat At-Tin ayat 4, Allah SWT mengutus umat manusia untuk menggunakan segala sesuatu telah dikaruniakan Allah SWT. Kita sebagai umat manusia patut bersyukur kepada apa yang telah dikaruniakan Allah SWT, itu maknanya ialah kita telah menjadi umat yang mau mensyukuri apapun berkat yang diberikan Allah kepada umatnya. Sebab manusia ialah ciptaan Allah yang dibuat sebaik-baiknya, sehingga kesempurnaan yang kita miliki dapat kita gunakan dan jaga sebaik-baiknya agar menjadi manusia yang mau meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan kompetensi agar menjadi manusia yang bermanfaat. Melalui pengembangan diri, semua orang akan menjadi suatu hal yang baik dan berguna untuk lingkungannya dan selalu menjadi amal ibadah yang baik. Seluruh anggota perusahaan akan selalu berupaya mengembangkan serta memperbaiki diri untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Dipang (2013), hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mencapai tujuan yaitu dengan mengetahui tujuan dan peningkatan kinerja

sehingga rancangan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan amat baik. Maka dari itu, manajemen harus mampu memprediksi apakah pelatihan pengembangan yang terjadi dapat memberikan dampak yang baik atau tidak terhadap perkembangan sistem kinerja karyawan secara syariah. Berdasarkan pernyataan tersebut, tujuan dari adanya penelitian ini ialah memprediksi apa yang dihasilkan melalui pelatihan pengembangan kinerja syariah karyawan Bank BSI

2. METODE PENELITIAN

Judul pada penelitian ini ialah “Dampak Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Terhadap sistem kerja Keislaman Pegawai di Bank BSI. Pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini tentunya dengan metode kuantitatif. Data primer merupakan keputusan penulis untuk mencari sumber data. Google form yang telah dibuat oleh penulis akan disebarakan melalui WhatsApp kepada seluruh karyawan Bank BSI di Jl. Diponegoro No.171, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur, dan di dalamnya menggunakan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menerapkan sampel jenuh yaitu seluruh pihak pihak PT Jamkrindo Cabang Surabaya yaitu sebanyak 25 karyawan. Indikator yang digunakan untuk memperkirakan seberapa penting pendidikan sebagai indikator dari Siagian dalam Safitri & Farlianto (2015), yaitu pengetahuan, kemampuan menganalisis, perilaku serta kompetensi. Untuk menafsirkan perkembangan menggunakan indikator dari Tjeng dalam Rahayu & Cahyono (2018) yaitu perolehan pengetahuan, peningkatan etos kerja, peningkatan etos kerja, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas kerja, disiplin, tanggung jawab, kerjasama tim, nilai komitmen, kerja keras.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam diskusi tersebut, Masalah yang dapat dirumuskan ialah "dampak" itu. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap sistem kinerja pegawai syariah di Bank BSI. Hasil dari kuesioner yang telah diberikan kepada 25 responden berupa data yang diberikan melalui Google Form dan diolah dengan IBM statistics 25. Hasil tersebut kemudian dipaparkan dengan diawali pemeriksaan melalui validitas dan reliabilitas pernyataan yang diberikan responden serta hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas menggunakan Metode corrected item - Total korelasi ialah metode yang dilakukan untuk melihat hasil analisis yang diberikan responden apakah valid atau tidaknya.

. Uji validitas dijelaskan di bawah ini. Sesuai dengan yang ada pada tabel, dasar penghitungan pada uji validitas dimana apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tidak valid. $r_{tabel} = n = 25 = 0,396$. Dalam hal ini berlaku uji validitas sama dengan semua kuesioner yang tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dari variabel Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan (X2) serta dari variabel sistem kerja Islami Pegawai (Y) dinyatakan sesuai seluruhnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Soal	R - Hitung	R - Tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,425	0,396	Valid
	X1.2	0,437	0,396	Valid
	X1.3	0,622	0,396	Valid
	X1.4	0,817	0,396	Valid
	X1.5	0,785	0,396	Valid
	X1.6	0,776	0,396	Valid
	X1.7	0,671	0,396	Valid
	X1.8	0,732	0,396	Valid
	X1.9	0,723	0,396	Valid
	X1.10	0,857	0,396	Valid
Pengembangan (X2)	X2.1	0,892	0,396	Valid
	X2.2	0,851	0,396	Valid
	X2.3	0,881	0,396	Valid
	X2.4	0,855	0,396	Valid
	X2.5	0,920	0,396	Valid
	X2.6	0,901	0,396	Valid
	X2.7	0,903	0,396	Valid
	X2.8	0,909	0,396	Valid
	X2.9	0,901	0,396	Valid
	X2.10	0,888	0,396	Valid
Kinerja Islami Karyawan (Y)	Y1	0,778	0,396	Valid
	Y2	0,805	0,396	Valid
	Y3	0,650	0,396	Valid
	Y4	0,824	0,396	Valid
	Y5	0,752	0,396	Valid
	Y6	0,841	0,396	Valid
	Y7	0,444	0,396	Valid

Sumber SPSS IBM Statistics 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, yaitu instrumen yang diperlukan untuk menemukan data tentang sasaran pengukuran yang sedang diselidiki. Fitur Uji Keandalan mengukur skala AlphaCronbach 0 sampai 1. Uji reliabilitas dapat diketahui melalui hasil.

Uji Reliabilitas.

Tabel, hal yang menjadi penghitungan uji reliabilitas $\alpha > r$ -tabel maka nilai α konsisten dan apabila $\alpha < r$ -tabel maka nilai α tidak konsisten sehingga 0,974 uji reliabilitas dan reliabilitas angket atau nilai α Chronbach konsisten untuk variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan (X2) dan jika variabel sistem kerja karyawan Syariah (Y) lebih besar dari 0,396 maka variabel X dan Y dikatakan reliabel (terlampir).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha		N of Items
.974		27
Nilai Alpha	Nilai R Tabel	Kesimpulan
0,974	0,396	Reliabel

Sumber SPSS IBM Versi 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Uji Kolerasi Pearson

Hal yang digunakan untuk menguji analisis adalah analisis korelasi product moment sederhana Pearson untuk menguji kaitan variabel independen yaitu (X1) Pendidikan dan (X2) Pengembangan kepada variabel dependen yaitu (Y) sistem kerja pegawai syariah. Hasil analisis korelasi product moment Pearson sederhana menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Pelatihan	Pengembangan	Kinerja Islami Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.816**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	25	25	25
Pengembangan	Pearson Correlation	.816**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	25	25	25
Kinerja Islami Karyawan	Pearson Correlation	.705**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	25	25	25

Sumber SPSS IBM Statistics 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson dengan nilai 0,816

dianggap sangat positif. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berhubungan positif terkait sistem kerja syariah para staf. Semakin banyak kegiatan melatih dan mengembangkan para karyawan maka akan tinggi pula tingkat kemampuan Islami pegawai sebaliknya apabila semakin sedikit kegiatan melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan maka tingkat kemampuan Islami pegawai tersebut akan semakin rendah

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis atas nilai signifikansi yang diakui dalam penelitian ini digunakan apabila nilainya $< (0,05)$. Tabel uji signifikansi pada uji coba ini menerangkan bahwa nilai signifikansi antara kegiatan melatih dan mengembangkan sistem kerja pegawai syariah adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. hasil tersebut tentu menjelaskan bahwa pemberian pelatihan serta pengembangan berhubungan dengan sistem kerja karyawan secara islami.

Dilakukan nya penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat dampak serta keterkaitan antara pengembangan dan pelatihan terhadap sistem kerjasyariah pegawai Bank BSI. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti menggunakan kuesioner yang diisi oleh 25 pegawai Bank BSI. Hasil ini dikelola oleh peneliti dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Kaitan mengenai kursus pelatihan dengan kinerja syariah karyawan di Bank BSI

Kursus-kursus pelatihan menjadi dasar untuk kesempatan memperluas pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang spesialis yang digarap di perusahaan. Keberhasilan pelatihan yang menciptakan kesan dapat mengubah kinerja karyawan didukung oleh banyak penelitian. Penelitian ini menemukan adanya dampak signifikan pelatihan (X1) terhadap sistem syariah karyawan (Y) serta hasil uji analisis korelasi pearson. Adanya korelasi antara variabel pelatihan dengan sistem kerja syariah karyawan. Terdapat kontribusi sebesar 81,6% yang menunjukkan bahwa variabel kegiatan melatih kompetensi karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja syariah karyawan dan sisanya sebesar 18,4% dicapai pada unsur-unsur lain yang tidak dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian ini.

Peneliti memperoleh hasil berdasarkan kegiatan pengolahan data setelah penelitian yaitu analisis korelasi menunjukkan bahwa pendidikan memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja syariah pegawai Bank BSI. Berdasarkan subtes uji korelasi pada tabel diketahui bahwa pendidikan memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja syariah pegawai Bank BSI.

Berdasarkan hasil penelitian itu, dapat kita simpulkan bahwa pendidikan memiliki keterkaitan dengan sistem kerja syariah pegawai Bank BSI. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian Sugiarti et al. (2016) menerangkan bahwa kegiatan melatih secara profesional yang dilakukan oleh PT Padma Ardy Actuarial Jakarta membawa pengaruh yang signifikan dan positif terhadap sistem kerja karyawan. Pernyataan di atas sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يظَلْمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing – masing mereka derajat menurut apa yang

telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan – pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf:19)

Arti ayat diatas ialah setiap individu pasti memiliki nilai yang pantas dengan apa yang telah mereka lakukan dan Allah memberikan kepada mereka pahala atas amal mereka dan tidak ada kerugian yang menimpa mereka, yaitu jika seseorang melakukan amal baik melalui kerja keras, kerja keras, keikhlasan mencapai, ketekunan dan ketekunan. kejujuran. Maka ia akan mendapat berkat karunia yaitu derajat yang tinggi yang diberikan Allah SWT. Sebaliknya, jika dia melakukan segala sesuatu dengan buruk, maka dia akan dibalas sesuai dengan perbuatannya di dunia dan di akhirat.

Kaitan Antara kegiatan Pengembangan Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Bank BSI

Pengembangan merupakan dasar metode untuk memperluas pengetahuan karyawan tentang spesialisasi yang dikerjakan di perusahaan. Pengembangan yang efektif dapat mentransformasikan pengembangan sistem kerja karyawan dalam bekerja. Hasil dalam uji coba ini ialah adanya pengaruh yang signifikan antara kegiatan pengembangan (X2) terhadap sistem kerja Islami karyawan (Y), seperti halnya uji analisis korelasi Pearson, adanya kaitan antara tiap variabel pengembangan terhadap sistem kerja islami karyawan dengan pencapaian sebesar 81,6%. Pengembangan memberikan dampak yang baik terhadap sistem kerja syariah pegawai dan sisanya sebesar 18,4% dicapai pada unsur-unsur lain yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan data penulis yaitu analisis korelasi menunjukkan bahwa perkembangan tersebut berkaitan erat dengan kinerja syariah pegawai Bank BSI. Berdasarkan subtes uji korelasi pada tabel, perkembangan ditemukan adanya korelasi yang signifikan dengan kinerja syariah pegawai Bank BSI.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa perkembangan tersebut berkaitan dengan kinerja syariah pegawai Bank BSI, yang menghasilkan pendapat bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kompetensi kerja karyawan saja tetapi juga kualitas pada organisasi. Pengembangan kompetensi karyawan merupakan kunci dari kesuksesan organisasi selanjutnya. Dalam kegiatan tersebut sesuai dengan firman Allah QS. An-Nisa Ayat 58 yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu memberitahu pesan dan amanat kepada orang-orang yang pantas menerimanya, dan (memerintahkan kamu) apabila menciptakan hukum di antara manusia agar kamu dapat menerapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa:58)

Surat An-Nisa ayat 58 mengatakan bahwa Allah SWT menciptakan manusia dengan mempunyai dua tujuan yaitu untuk melaksanakan ibadah, menguasai bumi dan menjadikan diri sebagai pemimpin juga menjadi pemimpin untuk orang lain. Tuhan menuntut manusia memenuhi perintah untuk membuat hukum dan aturan yang adil bagi diri mereka sendiri dan orang lain. Cita-cita ini merupakan suatu tugas bagi manusia, yang dilakukan sebagai percobaan dalam hidup, apakah ia bisa menjadi manusia yang mau mensyukuri sesuatu atau tidak. Jika amanat ini dilaksanakan dengan tepat dengan memperhatikan kemampuan orang yang berhak, maka ia harus memegang amanat itu sesuai dengan tanggung jawabnya. Keterampilan ini dapat dicapai dengan berkembang melalui belajar, praktek, kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab. Hal ini menjadikannya sebagai pribadi yang memberikan pengaruh positif bagi lingkungan, juga bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan teks yang telah dijelaskan, disimpulkan bahwa:

Kegiatan melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan memiliki dampak yang baik terhadap sistem kerja syariah karyawan. Hasil uji analisis korelasi Pearson, ada hal yang mempengaruhi antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap sistem kerja syariah karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 81,6%, menerangkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap sistem kerja syariah karyawan adalah kinerja dan sisanya 18,4% berhubungan dengan sesuatu yang tidak diteliti dalam penelitian dan uji coba ini. Hal ini menjelaskan bahwa rencana kegiatan melatih dan mengembangkan kemampuan staf dilakukan dengan benar sehingga kinerja syariah staf Bank BSI meningkat.

Saran bagi Bank BSI untuk meningkatkan kinerja syariah pegawainya agar selalu memberikan pengetahuan yang inovatif dan memotivasi tentang pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya. Akibatnya, karyawan menjadi lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya ketika mereka memiliki pengetahuan yang mumpuni di bidang tempat mereka bekerja.

5. REFERENSI

- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat, Yogyakarta: Liberty.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1), 80–85.
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(2), 121.
- Goni, L. W., Adolfina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 44–54.
- Haluty, D. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *10*(1), 63–74.
- Harahap, S. R. (2016). Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indoneisa, Tbk Cabang Medan. *5*(1), 149–168.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *JIBM*, 2(1).
- Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186.
- Nda, M. M., & Fard, R. Y. (2013). The Impact Of Employee Training and Development on Employee Productivity. *Global Institute for Research & Education*, 2(6), 91–93.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 2(1), 116–121.
- Ragawanti, E. (2014). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training