

SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP
SYARIAH ISLAM DI KOTA BANDA ACEH
(Studi Kasus Pada PT. Bank Aceh Syariah Kota Banda Aceh)**

Oleh:

**WAFIQ AKMAL
2002120080**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WAFIQ AKMAL
NPM : 2002120080

Dengan judul:

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH
BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM DI KOTA BANDA ACEH
(STUDI KASUS PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

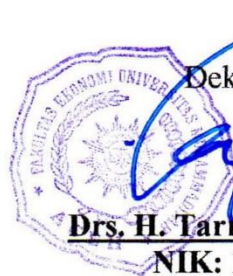
Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WAFIQ AKMAL
NPM : 2002120080

Dengan judul:

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH
BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM DI KOTA BANDA ACEH
(STUDI KASUS PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH)**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 05 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Wafiq Akmal

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wafiq Akmal
NPM : 2002120080
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM DI KOTA BANDA ACEH (STUDI KASUS PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Wafiq Akmal

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan anugerah, rahmat serta karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam di kota Banda Aceh”. Salawat beriring salam tak lupa pula penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah merubah peradaban kita dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibunda dan Ayahanda tecinta, terima kasih telah merawat, mendidik, dan memberikan yang terbaik untuk keberhasilan anak-anaknya, baik secara moril maupun materil, dan selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Kepada seluruh ahli family, baik secara langsung atau tidak dalam mendukung penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Aceh.
3. Bapak Dr. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dan Ibu Dr. Tuwisna, SE, MM, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si yang telah banyak meluangkan waktunya untuk mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kesehatan dan keberkahan selalu menyertai mereka berdua.
6. Seluruh dosen dan staff akademik pada Universitas Muhammadiyah Aceh baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan ilmu yang luas kepada penulis, serta membantu proses pelaksanaan penelitian untuk skripsi ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Ekonomi, terima kasih yang tidak terhingga atas segala motivasi dan kebersamaan serta yang telah bersedia memberi masukan terkait skripsi ini.

Demikian yang Penulis dapat ungkapkan, semoga kebaikan dan partisipasi semua pihak menjadi amal dan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis sadar bahwa tulisan dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, penulis berharap kepada pembaca untuk memberikan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini bermanfaat kepada Penulis dan kepada pembaca pada umumnya.
Aamiinya Rabbal Alamin.

Banda Aceh, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4.1 Manfaat Akademis	Error! Bookmark not defined.
1.4.2 Manfaat Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia...	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Karakteristik Kompetensi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Jenis Kompetensi SDM	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Tingkatan Kompetensi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Kompetensi SDM Bank Syariah.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Bank Syariah.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian Bank Syariah.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Nilai-nilai Islam dalam Perbankan Syariah.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian Nilai-nilai Islam...	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Pembagian Nilai-nilai Islam ..	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Perbankan Syariah	Error! Bookmark not defined.
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian..	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Unit Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.5 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.1.6 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.

3.2 Teknik Analisis Data**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**Error! Bookmark not defined.**

4.1 Sejarah Singkat PT. Bank Aceh Syariah**Error! Bookmark not defined.**

4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama
Error! Bookmark not defined.

4.3 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama**Error!**
Bookmark not defined.

4.4 Produk dan Layanan**Error! Bookmark not defined.**

4.4.1 Penghimpunan dana**Error! Bookmark not defined.**

4.4.2 Penyaluran Dana**Error! Bookmark not defined.**

4.4.3 Mobile Banking “Action”**Error! Bookmark not defined.**

4.4.4 Pelayanan Jasa**Error! Bookmark not defined.**

4.5 Hasil Penelitian dan Pembahasan**Error! Bookmark not defined.**

4.5.1 Implikasi Penelitian**Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP.....**Error! Bookmark not defined.**

5.1 Kesimpulan**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	23
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	26
--------------------------------------	----

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP
SYARIAH ISLAM DI KOTA BANDA ACEH
(Studi Kasus Pada PT. Bank Aceh Syariah Kota Banda Aceh)**

**WAFIQ AKMAL
NIM. 2002120080**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si, MM

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh. Penelitian ini berlokasi di PT. Bank Aceh Syariah, Kantor Cabang Pembantu Utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Adapun objek penelitian ini adalah sumberdaya manusia dan ketentuan penerapan prinsip-prinsip syariah Islam pada PT. Bank Aceh Syariah di Kantor Cabang Pembantu Utama Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data yaitu penelitian langsung dengan teknik yang digunakan adalah wawancara dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil akhir yang diperoleh bahwa kompetensi karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama baik itu dari segi pemahaman visi, misi dan produk-produk dari PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama, walaupun dilihat dari latar belakang pendidikan yang bukan non syari'ah tetapi mereka sudah memahami tentang perbankan syari'ah yang harus dimiliki seorang pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama.

Kata Kunci: *Kompetensi, Sumber Daya Manusia, PT. Bank Aceh Syariah*

***ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY IN SYARIAH BANKS
BASED ON ISLAMIC SHARIA PRINCIPLES IN BANDA ACEH CITY
(Case Study at PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh City)***

ABSTRACT

This study aims to determine the competence of human resources at PT. Bank Aceh Syariah in implementing Islamic sharia principles in Banda Aceh City. This study is located at PT. Bank Aceh Syariah, Main Branch Office. This study aims to analyze the competence of human resources at PT. Bank Aceh Syariah based on Islamic sharia principles. The object of this research is human resources and the provisions for the implementation of Islamic sharia principles at PT. Bank Aceh Syariah at the Main Branch Office of Banda Aceh City. The data collection technique is direct research with the techniques used are interviews and documentation techniques. The data analysis technique in this study is by using qualitative descriptive analysis.

The final result obtained is that employee competency has met the standards set by PT. Bank Aceh Syariah Main Branch Office, both in terms of understanding the vision, mission and products of PT. Bank Aceh Syariah Main Branch Office, although seen from an educational background that is not non-sharia, they already understand about sharia banking that must be possessed by an employee of PT. Bank Aceh Syariah Main Branch Office through training and development carried out at PT. Bank Aceh Syariah Main Branch Office.

Keywords: Competence, Human Resources, PT. Bank Aceh Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sistem Ekonomi Islam pada Indonesia kini banyak bermunculan dalam berbagai aspek ekonomi, utamanya pada aktifitas bidang perbankan, yang tidak lepas dari perhatian masyarakat di Indonesia, baik masyarakat muslim ataupun masyarakat bukan muslim yang merasa kecewa terhadap adanya ketidakadilan strategi ataupun sistem yang diterapkan oleh bank konvensional. Selain dari itu, perubahan sistem konvensional menuju sistem syariah, dikarenakan adanya keinginan masyarakat untuk merubah sistem politik, ekonomi, dan sosial yang berpedoman pada prinsip-prinsip Islam menurut Khan et al Islam lebih dari sekedar agama, Islam adalah “*way of life*” (Khan, Farooq, & Hussain, 2010), juga kepribadian dalam Islam yang lebih berpengaruh, lalu menjadi upaya reformasi mikro dan makro ekonomi juga pembaruan struktural pada sistem negara-negara muslim (Tho’in, 2016). Masyarakat sangat berharap dapat terbebas dari sistem ekonomi yang kapitalisme. Akan tetapi, tidaklah mudah dalam menjalankan sistem ekonomi yang sesuai dengan syariah maupun prinsip-prinsip Islam.

Pelaksanaan operasional bank syariah tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan ilmu manajemen dengan menekankan fokus terhadap pengaturan fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi (Kurniawati, 2018). Implementasi prinsip-prinsip Islam di suatu organisasi adalah faktor yang pokok untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Ada salah satu riset yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pribadi amat diperlukan untuk mengembangkan

profesionalisme SDM tersebut, prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Quran diambil, dihubungkan, dan dipraktikkan dalam aktivitas operasional organisasi atau perusahaan.

Perkembangan lembaga keuangan syariah baik bank umum syariah, unit usaha syariah, bank perkreditas rakyat syariah atau lembaga keuangan syariah non bank di Indonesia terus meningkat dan berkembang yang belum diimbangi dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia bidang keuangan syariah. Sehingga tidak sedikit, lembaga keuangan syariah bank atau non bank yang melakukan konversi SDM Bank Konvensional menjadi SDM Bank Syariah. Dalam Roadmap perbankan syariah Indonesia 2020-2025 yang di unggah dalam situs otoritas jasa keuangan menyatakan bahwa, permasalahan kuantitas dan kualitas SDM yang kurang optimal memadai serta rendahnya tingkat literasi dan inklusi. SDM merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pengembangan produk, layanan dan operasional secara umum pada lembaga keuangan syariah.

Kompetensi merupakan cara dalam mengembangkan kinerja SDM dalam perusahaan berlandaskan hasil kerja yang efisien dan efektif (Fauzi, 2019). Maka dari itu, harus diperhatikan dimensi kompetensi yang mana harus ditingkatkan oleh internal perusahaan. karena, tidak semua tingkatan posisi tertentu dengan tingkatan kompetensi rendah ataupun tinggi. SDM perbankan syariah harus mampu menjalankan nilai-nilai Islam dalam pengoperasian penyampaian jasa maupun dalam kehidupan sehari-hari. SDM perbankan syariah merupakan seseorang yang memiliki pribadi amanah dan juga kuat literasi syariahnya, dan merupakan perkara wajib sebagai wujud profesionalisme sehingga tidak hanya sekedar penggugur kewajiban saja dalam bekerja. Nilai dari sebuah kompetensi yang dimiliki oleh setiap SDM di suatu perusahaan atau organisasi dapat diwujudkan dengan program pendidikan, pengembangan, dan pelatihan karyawan yang

semuanya disesuaikan pada aturan kerja nyata dengan ditekankan pada dimensi kompetensi yaitu (*Skill, Ability, and Knowledge*).

Persoalan sumber daya manusia, dalam Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Perdagangan Kota Banda Aceh yaitu kurangnya SDM yang memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang perbankan syariah. Secara latar belakang pendidikan, pegawai Bank Aceh Syariah cabang pembantu Perdagangan tidak ada yang memiliki pendidikan Perbankan Syariah, dari semua pegawai yang bekerja, latar belakang pendidikan terendah yaitu SMA, selanjutnya D3, dan S1, sehingga banyak dari pegawai belum mampu menguasai konsep dan literasi perbankan model syariah, hal itu dikarenakan latar belakang pendidikan, serta pengalaman kerja dalam perbankan syariah, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja selama ini. Kompetensi SDM pada PT. Bank Aceh Syariah, harus memiliki pemahaman tentang Perbankan Syariah, atau ekonomi syariah yang selama ini diperoleh dari pelatihan, dan pengembangan karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah. Sehingga kompetensi karyawan bank Aceh Syariah yang dimiliki sejalan dengan kemampuan praktek tentang bank syariah dan secara psikologis juga mampu membangun semangat keislaman dalam dirinya.

Salah satu akibat dari dampak kurangnya pemahaman SDM tentang ilmu dan praktek perbankan syariah pada PT. Bank Aceh Syariah adalah ketidakpuasan nasabah Bank Aceh Syariah, karena para pegawainya tidak bisa menjelaskan prinsip-prinsip ekonomi syariah dengan baik, misalnya saja istilah bagi hasil, ijarah, mudharabah dan sebagainya. Faktor yang menentukan peningkatan kinerja lembaga keuangan adalah dengan adanya SDM yang berkualitas dan didukung dengan adanya infrastruktur yang memadai. Lembaga keuangan syariah memerlukan SDM yang berlatar belakang pendidikan paham akan prinsip Bank Aceh Syariah maupun keuangan syariah serta didukung dengan minat bekerja di Bank Aceh Syariah tersebut. Diharapkan dengan

latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang keuangan syariah ini nantinya akan mendorong bidang keuangan syariah khususnya perbankan syariah lebih maju kedepannya.

Berdasarkan permasalahan sebagaimana yang diutarakan di atas, penting kiranya untuk diteliti tentang “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam di kota Banda Aceh”, hal ini mengetahui dan menjelaskan tentang kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di kota Banda Aceh, dan upaya yang harus dilakukan oleh PT. Bank Aceh Syariah untuk memaksimalkan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimanakah kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian sebelumnya, maka manfaat dalam penelitian adalah:

1.4.1 Manfaat Akademis

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan menambah wawasan berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.
- 2) Sebagai informasi awal bagi penelitian lanjutan dalam mengembangkan penelitian tentang kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi mengenai masalah kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dalam melaksanakan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan kewenangan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia disebutkan pengertian kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Menurut istilah kompetensi mempunyai banyak arti, Broken dan Stone seperti yang telah dikutip oleh Uzer Usman, kompetensi berarti gambaran kualitas pribadi guru yang tampak sangat berarti (Huda, 2017). Sedangkan Rahmisyari (2017), menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu unsur yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, pemahaman, sikap, tindakan dan gaya berpikir yang dapat dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi sebagaimana yang terdapat dalam Sahardaputra (2020), yaitu sebagai berikut:

a. *Motives* (niat), adalah sesuatu yang secara konsisten dapat berpikir dalam melakukan tindakan. Seperti keinginan untuk mengembangkan tujuan yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

b. *Traits* (watak), adalah karakter pribadi seseorang untuk berperilaku atau memberikan respon terhadap suatu situasi dengan cara tertentu. Seperti percaya diri dan dapat mengontrol diri.

c. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Seperti penilaian terhadap seseorang yang dianggap memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes *leadership ability*.

d. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah salah satu kompetensi yang kompleks. Skor dari hasil tes pengetahuan sering gagal dalam memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak mampu mengukur keahlian dalam pekerjaan.

e. *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Seperti programmer komputer membuat membuat sebuah program yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen SDM.

2.1.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Sutrisno (dalam Yudhi, 2019) mengemukakan bahwa ada enam manfaat penggunaan kompetensi dalam perusahaan atau lembaga, yaitu sebagai berikut:

a. Dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai perusahaan. Kompetensi akan menjawab pertanyaan mendasar dalam proses pengambilan keputusan. Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa yang memberi pengaruh dalam lingkungan kerja.

b. Sebagai alat seleksi karyawan. Kompetensi dapat membantu organisasi untuk merekrut calon tenaga kerja terbaik. Dengan adanya kejelasan kompetensi yang

diharapkan oleh organisasi maka dapat mengarah pada sasaran yang selektif dan mengurangi biaya rekrutmen.

c. Dapat memaksimalkan produktivitas. Tuntutan organisasi yang mengharuskan pemilihan tenaga kerja yang dapat dikembangkan secara terarah untuk dapat menutupi kesenjangan keterampilannya sehingga mampu untuk diarahkan secara keseluruhan.

d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Kompetensi digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang lebih adil. Kebijakan ini akan lebih terarah dan transparan karena berkaitan dengan keputusan organisasi atas kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga mengalami perubahan untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan agar dapat mengikuti perubahan zaman yang terus meningkat menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi adalah salah satu cara yang digunakan untuk menyesuaikan nilai-nilai organisasi dan hal-hal apa saja yang harus diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Jenis Kompetensi SDM

Menurut Spencer and Spencer (dalam Marlina, 2020), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi empat, yaitu:

a. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif

stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Robbins dan Judge juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

b. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

d. Kompetensi Spiritual

Kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

2.1.5 Tingkatan Kompetensi

Tingkatan kompetensi dapat dibagi kedalam tiga tingkatan, menurut Lira (2020) tingkatan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Eksekutif

a. *Strategic thinking*, adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “strategic response” secara optimal.

b. *Change leadership*, adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen, sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan entrepreneurship terutama dalam mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan.

c. *Relationship management*, adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan perusahaan lain. Kerjasama dengan perusahaan lain sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi

2. Tingkat Manajer

Tingkat manajer dapat dibagi kedalam lima tingkat, yaitu sebagai berikut:

a) *Fleksibility aspect*, adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

b) *Interpersonal understanding aspect*, merupakan kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.

c) *Empowerment aspect*, adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang

positif untuk bawahan, dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja. Sehingga membuat para karyawan termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

d) *Portability aspect*, adalah kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar, sehingga manajer harus portable terhadap posisi-posisi yang ada di luar perusahaan.

e) *Team facilitation aspect*, merupakan kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, termasuk dalam hal ini adalah memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik.

3. Tingkat Karyawan

a) Aspek mencari informasi, motivasi, dan kemampuan belajar. Merupakan kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.

b) Aspek motivasi berprestasi, merupakan kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompetensi.

c) Aspek fleksibilitas, merupakan kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.

d) Aspek motivasi kerja, dalam tekanan waktu merupakan kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stress dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik walaupun dalam waktu yang terbatas.

e) Aspek kolaborasi, merupakan kemampuan bekerja secara koperatif di dalam kelompok yang multi disiplin, menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.

f) Dimensi yang lain untuk karyawan, adalah keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik dan inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi pelanggan. Jika dalam konteks perbankan adalah masalah nasabah.

2.1.6 Kompetensi SDM Bank Syariah

Menurut Muhammad (2016) agar dapat mengikuti pertumbuhan pangsa pasar perbankan syariah, SDM bank syariah harus memiliki beberapa kompetensi, diantaranya:

- a. Memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi muamalah/ekonomi syariah.
- b. Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah.
- c. Memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah.
- d. Mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi/ keuangan/ perbankan/ bisnis Islam.
- e. Mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (*fiqh muamalah*) maupun hukum positif yang berlaku.
- f. Menguasai bahasa sumber ilmu, yaitu *Arabic* dan *English*.

Standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Masruroh (2018), mengemukakan beberapa standar kompetensi yang dibutuhkan untuk pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan:

- a. Untuk institusi pendidikan dan pelatihan
 - 1) Memberikan informasi untuk pengembangan program dan kurikulum.
 - 2) Acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian dan sertifikasi.

b. Untuk dunia usaha/industri dan penggunaan tenaga kerja

- 1) Membantu dalam rekrutmen
- 2) Membantu penilaian untuk kerja
- 3) Dipakai untuk uraian jabatan
- 4) Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasarkan kebutuhan dunia usaha/industri.

2.2 Bank Syariah

2.2.1 Pengertian Bank Syariah

Menurut undang-undang nomor 21 tahun 2008 Bab I ketentuan umum tentang Perbankan Syariah, yang berisikan ayat 1 definisi perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya (www.ojk.go.id).

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa bank adalah perusahaan atau lembaga usaha yang bergerak dibidang keuangan, ada tiga kegiatan utama dalam bank syariah pertama menghimpun dana (*funding*) yaitu mengumpulkan dana melalui tabungan, deposito, dan giro dan mendapatkan balas jasa berupa bagi hasil. Kedua menyalurkan dana (*landing*), dana yang telah didapatkan melalui tabungan, deposito, dan giro disalurkan kembali melalui pembiayaan. ketiga yaitu memberikan jasa bank lainnya ialah jasa pendukung atau pelengkap kegiatan perbankan (Kasmir, 2008)

2.3 Nilai-nilai Islam dalam Perbankan Syariah

2.3.1 Pengertian Nilai-nilai Islam

Islam sebagai agama, memuat ajaran yang bersifat universal dan komperatif. Universal artinya bersifat umum, dan komprehensif artinya mencakup seluruh bidang kehidupan manusia. Maka tidak ada satu aspek kehidupan manusia yang terlepas dari ajaran islam, termasuk aspek ekonomi yang di dalamnya terdapat aspek hubungan dengan perbankan.

Perkembangan lain perbankan syariah di Indonesia pasca reformasi adalah diperkenankannya konversi cabang bank umum konvensional menjadi cabang syariah. Islam mendorong masyarakat kearah usaha nyata dan produktif. Islam mendorong masyarakat untuk melakukan investasi dan melarang menggunakan uang. Hal yang paling menonjol yang membedakan antara bank konvensional dengan bank syariah adalah adanya bunga, bagi hasil, dan keberadaan DSN dan DPS.

Fungsi utama Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah mengawasi produk-produk lembaga keuangan syariah agar sesuai dengan syariah Islam. DSN dapat memberi teguran kepada lembaga keuangan syariah jika lembaga yang bersangkutan menyimpan dari garis panduan yang telah ditetapkan.

Peran utama para ulama dalam Dewan Pengawas Syariah adalah mengawasi jalannya operasional bank sehari-hari agar selalu sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah. Tugas lain dari DPS adalah meneliti dan membuat rekomendasi produk baru dari bank yang diawasinya. Dengan demikian DPS bertindak sebagai penyaring pertama sebelum suatu produk diteliti kembali dan Fatwakan oleh Dewan Syariah Nasional. Menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, disebut bahwa Bank syariah adalah Bank Umum yang

melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Muhammad Abdul Manan berpendapat bahwa, *Islamic economic a social sciens with studies the econimic problems of a people imbued with the value islami* (ilmu pengetahuan sosial mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang di ilhami oleh nilai-nilai Islam). Penerapan sistem ekonomi Islam dalam suatu negara bertujuan untuk membumikan syariat Islam dalam sistem ekonomi dalam suatu negara secara *kaffah*. Penerapan sistem ekonomi Islam juga bertujuan untuk menghidupkan nilai-nilai Islam dalam seluruh kegiatan ekonomi dalam menyelamatkan moral ummat dari paham materialisme hedonisme.

Nilai merupakan kualitas dari sesuatu yang membuat sesuatu itu disukai, diinginkan, dimanfaatkan, berguna atau dapat mejadi objek kepentingan. Nilai juga merupakan apa yang dihargai, dinilai tinggi atau dihargai sebagai suatu kebaikan. Misalnya, dalam konteks keagamaan, nilai merupakan konsep mengenai penghargaan tinggi yang diberikan oleh warga masyarakat kepada beberapa masalah pokok dikehidupan keagamaan yang bersifat suci sehingga menjadi pedoman tingkah laku masyarakat bersangkutan. Nilai-nilai Islam merupakan kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang manusia seharusnya menjalankan kehidupannya didunia ini.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai-nilai Islam adalah sifat-sifat (hal-hal) dari ajaran Islam yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Nilai-nilai Islam bukan hanya mengatur hubungan dengan Allah, tapi juga hubungan antara manusia dengan manusia lainnya serta hubungan manusia dengan alam.

2.3.2 Pembagian Nilai-nilai Islam

Umat Islam dalam kehidupan modern ini menghadapi tantangan yang cukup berat. Di suatu sisi, umat Islam harus mampu mengikuti perkembangan global dibidang ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara disisi lain, umat Islam harus berpegang teguh pada ketentuan yang ada dalam syariah. Umat Islam harus mampu bertahan di era globalisasi dengan tetap berpedoman pada nilai-nilai syariah Islam.

Ema Salma dalam penelitiannya yang berjudul “Nilai-nilai Islam dalam Bank Berbasis Syariah” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen nilai-nilai Islam dilaksanakan berdasarkan arahan dari Dewan Pengawas Syariah dengan berdasar pada fungsi-fungsi manajemen (POAC), yaitu; *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan). Dan nilai-nilai Islam yang terdapat pada Bank Syariah Cabang Kota Makassar terbagi atas 3 (tiga) yaitu; (1) Keadilan merupakan suatu tindakan atau keputusan yang diambil berdasarkan kebenaran. (2) Kesederajatan merupakan suatu kondisi dimana dalam perbedaan dan keragaman yang ada memiliki satu kedudukan yang sama dan satu tingkat. (3) Kejujuran yang merupakan sebuah kunci dan menjadi sebuah komitmen bagi Bank Syariah dalam mengelola usahanya.

Al-a'dalah (keadilan) dalam KBBI memiliki arti sama berat, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Ada 3 prinsip pokok keadilan menurut Adam Smith, yaitu: 1. Prinsip *no harm* yaitu prinsip tidak merugikan orang lain 2. Prinsip *no intervention* yaitu prinsip tidak ikut campur tangan, 3. Prinsip pertukaran yang adil. Keadilan merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa dalam suatu perjanjian/akad menuntut setiap pihak harus melakukan yang benar dalam mengungkapkan kehendak,

keadaan dan memenuhi semua kewajibannya. Perjanjian harus senantiasa mendatangkan keuntungan yang adil dan seimbang serta tidak boleh mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak. Dalam sisi ekonomi, keadilan dapat juga dipahami sebagai konsep persaudaraan dan perlakuan yang sama bagi setiap individu dalam masyarakat dan dihadapan hukum harus diimbangi dengan keadilan ekonomi (Ahmad, 2010). Nilai keadilan sangat penting dalam ajaran Islam terutama dalam kehidupan hukum, sosial, politik dan ekonomi. Hanya keadilan yang dapat melindungi keseimbangan antara batasan-batasan yang ditetapkan dalam sistem Islam. Keadilan mempunyai makna yang dalam dan urgen dalam Islam serta menganut seluruh aspek kehidupan. Keadilan merupakan dasar sekaligus tujuan utama semua tindakan manusia dalam kehidupan.

Al-musawah (kesederajatan) dalam KBBI memiliki arti sejajar (sama tinggi dan sebagainya), sama tingkatnya (kedudukan dan sebagainya) dan sepadan. Kesederajatan merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa para pihak mempunyai kedudukan yang sama (*bargaining position*) sehingga dalam menentukan *term and condition* dari suatu akad/perjanjian setiap pihak mempunyai kesetaraan atau kedudukan yang seimbang. Dasar hukum atau nilai-nilai Islam *al-musawah* (persamaan atau kesetaraan). Islam menunjukkan bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum (*equity before the law*), sedangkan yang membedakan kedudukan antara orang yang satu dengan orang yang lain di sisi Allah SWT adalah derajat ketakwaan.

As-shidq (kejujuran) dalam KBBI memiliki arti tidak berbohong (berkata apa adanya), tidak curang tulus dan ikhlas. Menurut Sumani dan Hariyanto jujur adalah menyatakan apa adanya, terbuka, konsisten antara yang dikatakan dan dilakukan,

berani karena benar, dapat dipercaya dan tidak curang. Kejujuran merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa dalam perjanjian atau akad setiap pihak harus berlaku jujur dan benar. Di dalam Islam, setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan, karena dengan adanya kebohongan atau penipuan sangat berpengaruh dalam keabsahan perjanjian atau akad. Perjanjian yang didalamnya mengandung unsur kebohongan atau penipuan, memberikan hak kepada pihak lain untuk menghentikan proses pelaksanaan perjanjian tersebut.

Islam menegaskan bahwa setiap muslim wajib berkata-kata yang benar, terlebih lagi dalam hal melakukan perjanjian dengan pihak lain. Sehingga faktor kepercayaan (*truth*) menjadi sesuatu yang sensial demi terlaksananya suatu perjanjian atau akad. Jadi, nilai-nilai *as-shidq* (kejujuran) harus menjadi visi kehidupan seorang muslim dari nilai-nilai *as-shidq* (kejujuran) ini akan memunculkan efektivitas dan efesiensi kerja seorang.

2.3.3 Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Perbankan Syariah

Prinsip utama perbankan Islam adalah bahwa aktivitasnya dilaksanakn atas larangan riba atau bunga dalam semua format transaksi, pelaksanaan bisnis dan aktivitas perdagangan ats dasar laba yang sah dan adil, memberi zakat (pajak atau sedekah), larangan monopoli, dan kooperasi demi pengembangan bisnis untuk kepentingan masyarakat secara halal (Ali, 2010).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam perbankan syariah dapat dilihat pada saat bank syariah melakukan transaksi keuangan dengan nasabahnya. Perbankan syariah sebagai lembaga intermediasi keuanagan dengan kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dalam

bentuk pembiayaan senantiasa berdasarkan pada perjanjian (kontrak). Hukum perjanjian Islam yang rukun dan syaratnya telah diatur dalam Al-Quran dan Hadits.

Menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, disebutkan bahwa Bank Syari'ah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, dalam menjalankan aktivitasnya, Bank Syari'ah menganut prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan

Dengan sistem operasional yang berdasarkan "*profit and loss sharing system*", bank Islam memiliki kekuatan tersendiri yang berbeda dengan sistem konvensional. Apabila terjadi kerugian pada proyek yang didanai, maka kekayaan peminjam modal akan disita menjadi hak milik pemodal (Bank). Sementara dalam Bank Islam kelayakan usaha atau proyek yang akan didanai itu menjadi jaminannya, sehingga keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Konsep syari'ah mengajarkan menyangga usaha secara bersama, baik dalam membagi keuntungan atau sebaliknya menanggung kerugian.

2. Prinsip Kesederajatan

Bank syariah menempatkan nasabah penyimpanan dana, nasabah pengguna dana, maupun Bank pada kedudukan yang sama dan sederajat. Hal ini tercermin dalam hak, kewajiban, risiko, dan keuntungan yang berimbang antara nasabah penyimpanan dana, nasabah pengguna dana, maupun Bank. Dengan sistem bagi hasil yang diterapkannya, bank syariah mensyaratkan adanya kemitraan nasabah harus *sharing the profit and the risk* secara bersama-sama.

3. Prinsip kejujuran

Kejujuran merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia dalam berbagai segi kehidupan termasuk dalam bermuamalah, kejujuran menjadi bukti adanya komitmen akan pentingnya perkataan yang benar sehingga dapat dijadikan pegangan, hal mana akan memberikan mamfaat bagi para pihak yang melakukan akad (perikatan) dan juga bagi masyarakat dan lingkungangny (Sari, 2014).

Nilai ini memastikan bahwa pengelolaan bank syariah wajib dilakukan dengan moralitas yang menjunjung tinggi nilai kejujuran. Dengan demikian, kejujuran merupakan nilai moral yang mendasar untuk menggapai ridha Allah dalam praktek perbankan syariah.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh, belum ada skripsi yang membahas sebagaimana judul penelitian yang telah penulis ajukan, yaitu tentang Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam di Kota Banda Aceh. Selanjutnya ada beberapa tulisan ataupun penelitian yang saya dapatkan melalui media online yang berkaitan dengan pembahasan penulis ajukan.

Pertama, skripsi yang berjudul “Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung”. Yang ditulis oleh Kausar, tahun 2017. Hasil dari penelitian ini ialah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah mengimplementasi nilai-nilai Islam dalam melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya insani. Mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberhentian,

pengembangan dan pelatihan, serta kompensasi. Namun di dalam manajemen sumber daya insani tersebut ada beberapa hal yang belum dilaksanakan. Perbedaannya ialah lokasi penelitian terdahulu pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sedangkan peneliti di Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif.

Kedua, skripsi yang berjudul “Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari’ah”, ditulis oleh Miko Polindi, Ida Farida, tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk merepresentasikan rancang model proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi karyawan berdasarkan perspektif syari’ah pada perusahaan atau organisasi. Menggunakan pendekatan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan model rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang implemtasinya didasari dengan nilai-nilai syari’ah, akan memberikan oauput sumber daya insani yang memiliki kemampuan secara teknis, dan memiliki moral, loyalitas serta rasa tanggung jawab di sebuah perusahaan

Ketiga, skripsi yang berjudul “Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BNI Syariah Kantor Cabang Bana Aceh” yang ditulis oleh Muhammad Syaifullah, tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis perencanaan rekrutmen SDM. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field search*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan BNI Syariah

menerapkan kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Islam yaitu keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik dan. Preferensi SDM mengutamakan ialah penampilan, usia, kemampuan berkomunikasi dan kondisi fisik. Kesuaian pendidikan dalam proses rekrutmen tidak menjadi pilihan utama BNI Syariah dalam merekrut karyawan.

Keempat, skripsi yang berjudul “Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah, ditulis oleh Lira Arlia Meilani, (2020). Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan kemampuan untuk melakukan operasi perbankan Syariah sesuai dengan hukum Islam dan prinsip syariah Islam, juga memahami perjanjian syariah yang dikombinasikan dengan prinsip-prinsip Syariah Islam, yang mencakup tidak membebani beban, memberatkan, ketentuan hukum berkala, memperhatikan kesetaraan dan keadilan, serta manfaat. Perbedaannya variabel yang digunakan oleh penelitian terdahulu X: pengaruh dan Y: peningkatan sedangkan peneliti menggunakan variabel X: manajemen dan Y: SDI syariah, lalu metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif.

Kelima, skripsi yang berjudul “Analisis kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Syari’ah Dana Amanah tinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia”, yang ditulis oleh Istikhomah, Ngidam & Sohidin, tahun 2014. Hasil dari penelitian ini ialah SDI pada BPRS Dana Amanah mempunyai karyawan ahli tipe B yaitu spesialis Ilmu Ekonomi yang mengenal syariah. Lalu kinerja sumber daya insani BPRS Dana Amanah baik, pernyataan tersebut dikuatkan dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, sesuai

dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS. Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu peneliti meneliti sumber daya insani syariah karyawan dari segi: unsur-unsur SDI, perspekti SDI, pengelolaan SDI, tipe-tipe SDI, standar kriteria SDI, lalu lokasi yang diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu BPRS Dana Amanah sedangkan peneliti pada PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Untuk lebih jelas penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung”. Kausar, (2017)	Kualitatif Deskriptif	BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah mengimplementasi nilai-nilai Islam dalam melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya insani. Mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberhentian, pengembangan dan pelatihan, serta kompensasi. Namun di dalam manajemen sumber daya insani tersebut ada beberapa hal yang belum dilaksanakan.	metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif	Lokasi penelitian, Sampel Penelitian Variabel Penelitian
2	Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi	Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukan model rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang implemtasinya	Variabel penelitian kuantitatif	Lokasi penelitian, Sampel Penelitian Variabel Penelitian

	Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari'ah", Miko Polindi, Ida Farida, (2019)		didasari dengan nilai-nilai syari'ah, akan memberikan output sumber daya insani yang memiliki kemampuan secara teknis, dan memiliki moral, loyalitas serta rasa tanggung jawab di sebuah perusahaan		
3	Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pad BNI Syariah Kantor Cabang Bana Aceh. Muhammad Syaifullah, (2018)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan BNI Syariah menerapkan kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Islam yaitu keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik dan. Preferensi SDM mengutamakan ialah penampilan, usia, kemampuan berkomunikasi dan kondisi fisik. Kesuaian pendidikan dalam proses rekrutmen tidak menjadi pilihan utama BNI Syariah dalam merekrut karyawan	metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif	Lokasi penelitian, Sampel Penelitian Variabel Penelitian
4	Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah. Lira Arlia Meilani, (2020)	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan kemampuan untuk melakukan operasi perbankan Syariah sesuai dengan hukum Islam dan prinsip syariah Islam, juga memahami perjanjian syariah yang dikombinasikan dengan prinsip-prinsip Syariah Islam, yang mencakup tidak membebani beban, memberatkan, ketentuan hukum	Metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif	Lokasi penelitian, Sampel Penelitian Variabel Penelitian

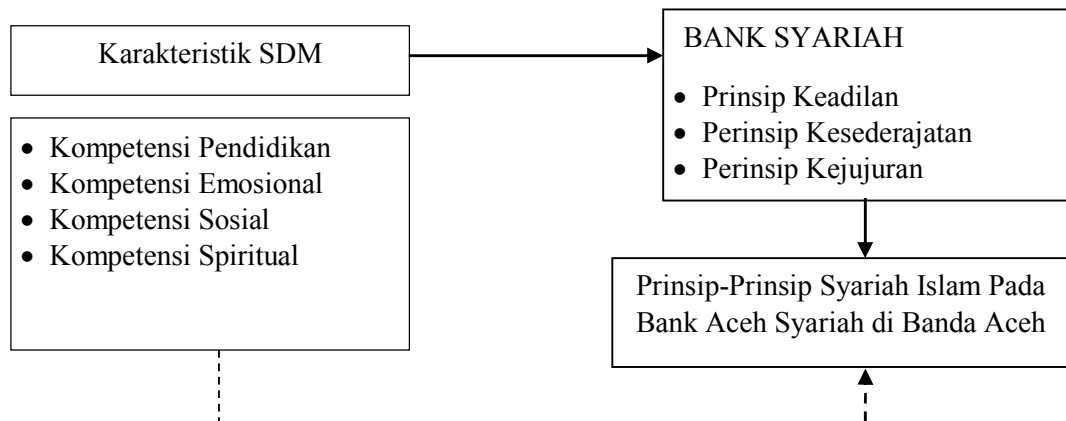
			berkala, memperhatikan kesetaraan dan keadilan, serta manfaat.		
5	Analisis kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Syari'ah Dana Amanah tinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia. Istikhomah, Ngidam & Sohidin, (2014)	Kualitatif Deskriptif	Hasil dari penelitian ini ialah SDI pada BPRS Dana Amanah mempunyai karyawan ahli tipe B yaitu spesialis Ilmu Ekonomi yang mengenal syariah. Lalu kinerja sumber daya insani BPRS Dana Amanah baik, pernyataan tersebut dikuatkan dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS	metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif	Lokasi penelitian, Sampel Penelitian Variabel Penelitian

Sumber: Beberapa Penelitian Terdahulu (2023)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah penjelasan awal terhadap fenomena-fenomena yang terjadi pada objek permasalahan dalam penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumbe: Rizky, Diwanti, 2020, (Diolah)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah, Kantor Cabang Pembantu Utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Adapun objek penelitian ini adalah sumberdaya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah dan ketentuan penerapan prinsip-prinsip syariah Islam pada PT. Bank Aceh Syariah di Kantor Cabang Pembantu Utama Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif melalui wawancara dan dokumentasi yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang cukup lengkap untuk digunakan sebagai dasar pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan sesuatu melalui sebuah penelitian.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini diawali mulai bulan Desember 2023 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya horizon waktu pada penelitian ini dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Bulan)						
		Des 23	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Pengajuan Judul Penelitian							
2	Pembuatan Proposal Skripsi							
3	Seminar Proposal							
4	Penelitian							
5	Analisis							
6	Sidang Sarjana							

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2017). Pernyataan masalah dilakukan berfokus pada kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

3.1.5 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari informan pertama, sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2017). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari responden penelitian yaitu tentang kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

3.1.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data sekunder dalam penelitian ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan. Data Sekunder yang diperoleh seperti sejarah bank Aceh syariah, struktur organisasi dan job deskripsi.

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data yang sudah jadi dan sudah diolah oleh orang

lain dan peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut. Dokumentasi bisa dilakukan dengan cara mencatat ulang, memotret, foto copy atau membeli (Ulum dan Juanda, 2018). Dokumentasi yang dilakukan dengan mencari fakta kepada objek penelitian yaitu kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam di Kota Banda Aceh.

3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yakni memaparkan data secara berkualitas dan komprehensif dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan penulis dalam interpretasi data (Ishaq, 2020). Analisis data dengan pendekatan kualitatif penulis peroleh dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) maupun dari hasil penelitian lapangan (*field research*) yang berkaitan dengan tujuan penelitian secara jelas dan rinci kemudian dianalisis untuk menjawab permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan jenis data kualitatif kemudian di analisa menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Data *reduction* (reduksi data) dimana penulis memilih data mana yang dianggap berkaitan dengan masalah yang diteliti. Reduksi data yang berupa catatan lapangan hasil observasi dan dokumentasi berupa informasi yang diberikan oleh subjek yang berkaitan dengan masalah penelitian. dalam hal ini, akan dapat memudahkan penulis terhadap masalah yang akan diteliti.
- b. Data *Display* (penyajian data), dalam hal ini penyajian data dalam penelitian tersebut bertujuan untuk menyampaikan mengenai hal-hal yang diteliti.
- c. Penarikan Kesimpulan, pada tahap ini penulis menarik atau membuat kesimpulan serta saran sebagai bagian akhir dari sebuah penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV (*Namloze Nennootschap*)” dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV (*Namloze Nennootschap*) dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV (*Namloze Nennootschap*) menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor: 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara

Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. PT. Bank Aceh juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004. Melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 Bank Aceh melakukan

perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya.

PT. Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Aceh termasuk di Kota Medan (dua kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Salah satu Kantor Cabang Pembantu yaitu PT. Bank Aceh Cabang Pembantu Utama yang sudah mulai beroperasi pada bulan Agustus 2018.

4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama

Suatu perusahaan membutuhkan struktur organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Struktur organisasi yang baik adalah struktur yang fleksibel dalam arti hidup, bergerak, dan berkembang dengan kondisi yang di hadapinya. Struktur organisasi yang di anut PT. Bank Aceh Cabang Pembantu Utama seperti pada lampiran 1.

Adapun fungsi dan tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

A. Pimpinan Cabang Pembantu

1. Fungsi

- a. Pemimpin cabang bertanggung jawab penuh atas kelancaran Bank serta kegiatan manajemen operasional pada kantor cabang pembantu.

- b. Membina hubungan yang baik dengan nasabah untuk meningkatkan usaha dan pendapatan Bank disamping melindungi serta memelihara kualitas operasional perbankan.

2. Tugas Pokok

- a. Mengkoordinir serta mengawasi seluruh kegiatan manajemen bank berjalan sesuai aturan.
- b. Memiliki tanggung jawab terhadap operasional kantor cabang pembantu pembantu.
- c. Memberikan keputusan yang dianggap perlu dalam kegiatan operasional bank.
- d. Melaporkan kegiatan operasional ke operasional pusat.
- e. Melakukan verifikasi debit kredit teller.

B. Bagian Operasional

Bagian ini terbagi atas dua bagian yaitu bagian teller dan customer service, adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1. Bagian teller, adalah petugas yang melayani kegiatan penerimaan, penarikan dan transfer yang dilakukan oleh nasabah. Fungsi dan tugas teller yaitu:
 - a. Melayani setiap transaksi penerimaan dan penarikan nasabah atas rekening tabungan atau deposito.
 - b. Memberikan penjelasan dengan sopan dan ramah kepada nasabah dalam setiap proses transaksi.
 - c. Melayani semua transaksi dengan cepat dan teliti.

2. Bagian customer service, adalah petugas yang melayani nasabah dengan segala keluhan dan masalah yang di hadapi oleh nasabah. Fungsi dan tugas customer service yaitu:
 - a. Sebagai resepsionis, tugas CS menerima nasabah dengan ramah, sopan, tenang, simpatik, dan menyenangkan.
 - b. Sebagai komunikator, tugas CS memberikan kemudahan kepada nasabah. Selain itu juga sebagai tempat menampung keluhan, keberatan, atau konsultasi.
 - c. Sebagai deksman tugas CS memberikan informasi mengenai produk-produk bank, menjelaskan manfaat dan ciri-ciri produk bank.
 - d. Sebagai salesman, tugas CS menjual produk perbankan, pendekatan, dan mencari nasabah baru.
- C. Bagian Pembiayaan, adalah petugas yang melayani nasabah untuk bagian pemasaran produk pembiayaan.
 1. Fungsi dan tugas pembiayaan sebagai berikut:
 - a. Memberikan surat permohonan pembiayaan beserta lampirannya
 - b. Meneliti kelengkapan dokumen nasabah yang ingin mengajukan pembiayaan.
 - c. Mengecek calon debitur apakah beliau debitur yang macet atau tidak dalam melakukan pembiayaan atau bahkan belum pernah melakukan pembiayaan sama sekali.
 - d. Melakukan on the spot ke lokasi nasabah dan hasilnya ke dalam laporan kunjungan nasabah dengan tujuan untuk:

- 1) Mengecek kebenaran data-data keuangan yang disampaikan oleh calon debitur.
- 2) Mengecek kebenaran data-data kegiatan usaha debitur.
- 3) Mengecek anggunan yang akan di serahkan oleh debitur meliputi status kepemilikannya, taksirannya, marketabilitas.

e. Melakukan analisis yang meliputi:

- 1) Menilai kemungkinan resiko pembiayaan pada bank.
- 2) Menganalisis data pendukung dan keadaan pasar.
- 3) Menilai kesehatan dan kemampuan nasabah mengembalikan pembiayaan berdasarkan kelayakan usaha dan menghasilkan laba.

D. Bagian umum

Bagian umum dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Office boy, tugasnya menjaga kebersihan serta membantu bagian- bagian lain meliputi kelengkapan alat kebutuhan inventaris, agenda surat- menyurat kantor dan lain sebagainya.
2. Security, tugasnya menjaga keamanan bank untuk menciptakan keamanan, dan kenyamanan serta kelancaran kegiatan yang dilakukan oleh bank.

4.3 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama

PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama memiliki visi dan misi dalam menjalankan peranannya dalam melayani nasabah, adapun visi dan misinya adalah sebagai berikut:

1. Visi

Visi dari PT. Bank Aceh Syariah adalah untuk menjadi bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia.

2. Misi

Misi dari PT. Bank Aceh Syariah adalah menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah, memberi pelayanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi, serta memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.

4.4 Produk dan Layanan

Mencermati perkembangan produk dan layanan bank yang terus memberikan kemudahan kepada nasabah dan masyarakat, Bank Aceh Syariah terus melakukan berbagai inovasi dan pembaharuan demi peningkatan kualitas produk dan layanan yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan nasabah dalam memanfaatkan berbagai transaksi dan layanan perbankan.

Peningkatan pelayanan kepada nasabah merupakan prioritas utama Bank Aceh Syariah dalam memberikan layanan berkualitas dan tulus kepada seluruh nasabahnya. Dengan keyakinan inilah Bank Aceh Syariah senantiasa terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya terutama pada bagian *front office* sebagai lini terdepan Bank Aceh Syariah yang mampu memberikan citra terbaik bank di mata nasabah. Sebagai bentuk upaya yang dilakukan untuk peningkatan

kualitas layanan dalam memotivasi seluruh frontliner, Bank Aceh Syariah juga setiap tahunnya mengadakan event Bank Aceh *Service Excellence Award* (BASEA) yaitu sebuah kompetisi internal bank dalam mencari frontliner (kategori Customer Servicer, Teller dan Security) terbaik, memiliki skill dan konsisten dalam mengimplementasikan Standar Layanan Bank Aceh Syariah.

Disamping pelayanan prima yang menjadi prioritas utama, Bank Aceh Syariah juga tidak serta merta mengesampingkan perkembangan-perkembangan fitur produk bank yang menjadi target pasar Bank Aceh Syariah dalam penghimpun dan penyaluran dana. Bank Aceh Syariah terus melakukan perkembangan terhadap fitur produk bank sesuai dengan kebutuhan nasabahnya. Sampai saat ini produk dan jasa PT. Bank Aceh Syariah adalah sebagai berikut:

4.4.1 Penghimpunan dana

1. Giro

- a. Giro Wadiah; Sarana penyimpanan dana dalam bentuk mata uang rupiah pada PT. Bank Aceh Syariah yang pengelolaan dananya berdasarkan prinsip syariah dengan akad Wadiah Yad Dhamanah, yaitu dana titipan murni nasabah kepada Bank yang dapat diambil setiap saat dengan menggunakan media Cheque dan Bilyet Giro.
- b. Giro Mudharabah; Giro adalah simpanan dalam rupiah Pihak Ketiga, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan mempergunakan cheque, surat perintah pembayaran lainnya atau dengan perintah pemindahbukuan (misalnya Bilyet Giro, Warkat Kliring, dll), dan Giro Mudharabah.

2. Deposito Mudharabah

Investasi berjangka waktu tertentu dalam bentuk mata uang rupiah pada PT. Bank Aceh Syariah yang pengelolaan dananya berdasarkan prinsip syariah dengan akad *Mudharabah Muthalaqah*, yaitu akad antara pihak pemilik dana (*Shahibul Maal*) dengan pengelola dana (*Mudharib*). Dalam hal ini *Shahibul Maal* (Nasabah) berhak memperoleh keuntungan bagi hasil sesuai nisbah yang tercantum dalam akad.

3. Simpanan Pembangunan Daerah (SIMPEDA iB)

Tabungan SIMPEDA iB merupakan tabungan dengan Akad mudharabah, dengan sistem bagi hasil yang kompetitif (nisbah bagi hasil progresif)

4. Tabungan Aneka Guna (TAG iB)

Tabungan Aneka Guna (TAG) iB merupakan tabungan dengan akad mudharabah, dengan sistem bagi hasil rata-rata harian yang kompetitif.

5. Tabungan Seulanga iB

Tabungan Seulanga iB merupakan tabungan yang memiliki keunggulan dengan nisbah Progressive dimana semakin tinggi saldo tabungan, semakin tinggi nisbah yang diberikan (dihitung berdasarkan saldo terendah harian).

6. Tabungan Firdaus iB

Tabungan Firdaus pada PT. Bank Aceh Syariah diperuntukkan bagi perorangan yang menggunakan prinsip mudharabah (bagi hasil) dimana dana yang diinvestasikan oleh nasabah dapat dipergunakan oleh Bank (mudharib) dengan imbalan bagi hasil bagi nasabah (shahibul maal). Tabungan firdaus menggunakan akad mudharabah muthlaqah yang berarti pihak bank diberi kuasa penuh untuk

menjalankan usahanya tanpa batasan sepanjang memenuhi syarat-syarat syariah dan tidak terikat dengan waktu, tempat, jenis usaha, dan nasabah pelanggannya.

7. Tabungan Sahara iB

Tabungan dalam bentuk mata uang rupiah pada PT. Bank Aceh Syariah yang dikhususkan bagi umat muslim untuk memenuhi biaya perjalanan ibadah haji dan umrah yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad Wadiah Yad Dhamanah, yaitu dana titipan murni Nasabah kepada Bank.

8. TabunganKu iB

TabunganKu iB adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

9. Tabungan Pensiun iB

Tabungan Pensiun merupakan layanan tabungan bagi Nasabah Pensiun pada PT Bank Aceh Syariah yang diharapkan dapat memberikan layanan khusus bagi para Pegawai Negeri Sipil yang memasuki masa pensiun.

10. Tabungan Simpel iB

Tabungan untuk siswa/pelajar dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

4.4.2 Penyaluran Dana

Penyaluran dana merupakan kegiatan bank, di mana bank menyalurkan dananya kepada masyarakat. Kegiatan penyaluran dana ini penting bagi bank karena membantu bank dalam menjaga profitabilitas bank. Adapun beberapa jenis dari penyaluran dana yang terdapat di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan Murabahah.

Pembiayaan dalam bentuk mata uang rupiah pada PT. Bank Aceh menggunakan prinsip Syariah dengan akad murabahah, yaitu pembiayaan yang diberikan kepada seluruh anggota masyarakat dengan sistem jual beli. Dalam hal ini nasabah sebagai pembeli dan bank sebagai penjual, harga jual bank adalah harga beli dari supplier ditambah keuntungan yang disepakati dan tercantum dalam akad. Keuntungan:

- 1) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- 2) Memberikan kesempatan dan kemudahan memperoleh fasilitas pembiayaan.
- 3) Meningkatkan kualitas hidup nasabah dengan sistem pembayaran angsuran melalui potong langsung atas gaji bulanan yang diterima setiap bulan.

2. Pembiayaan Musyarakah.

Pembiayaan dalam bentuk mata uang rupiah pada PT. Bank Aceh menggunakan prinsip syariah dengan akad Musyarakah, yaitu kerja sama dari dua pihak atau lebih untuk menjalankan suatu usaha tertentu. Kedua pihak memberikan kontribusi dana dan keahlian, serta memperoleh bagi hasil keuntungan dan kerugian

sesuai kesepakatan yang tercantum dalam akad. Dan diperuntukkan untuk perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas.

Keuntungan:

- 1) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
 - 2) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi.
 - 3) Mekanisme pengembalian yang fleksibel sesuai dengan realisasi usaha.
 - 4) Bagi hasil berdasarkan perhitungan revenue sharing.
 - 5) dapat digunakan untuk pembiayaan modal kerja usaha dan proyek.
 - 6) Jangka waktu disesuaikan dengan jadwal penyelesaian pekerjaan.
3. Pembiayaan Mudarabah.

Mudarabah adalah akad kerjasama antara bank selaku pemilik dana (*sahibul mal*) dengan nasabah selaku (*mudarib*) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati. Akad mudarabah digunakan oleh bank untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan permodalan bagi nasabah guna menjalankan usaha atau proyek dengan cara melakukan pernyataan modal bagi usaha atau proyek yang bersangkutan.

4.4.3 Mobile Banking “Action”

Action (*Aceh Transaksi Online*) yaitu mobile banking terbaru dari Bank Aceh Syariah guna memberikan kemudahan bertransaksi kapanpun dan dimanapun. Aplikasi yang dapat diunduh secara gratis di Appstore maupun

Playstore ini dilengkapi fitur transaksi yang ringkas dan nyaman sehingga tepat bagi yang memiliki mobilitas tinggi.

Nasabah dapat melakukan registrasi mandiri pada aplikasi Action. Proses registrasi dan login Action Mobile Banking dapat langsung dilakukan melalui smartphone setelah mengunduh aplikasi Action Mobile Banking dari Google Play Store. Dengan alur sebagai berikut registrasi, login, dan membuat MPIN (Mobile Banking PIN).

Tahap pertama, registrasi merupakan proses verifikasi terhadap nomor handphone, nomor kartu ATM, dan PIN ATM sesuai dengan data nasabah yang terdaftar di sistem Bank Aceh. Apabila verifikasi data berhasil, kode OTP akan dikirimkan ke nomor handphone nasabah. Selanjutnya nasabah membuat username dan password sebagai pengenalan untuk masuk kedalam aplikasi Action Mobile Banking.

Kedua, login terdiri atas username dan password yang sudah dibuat saat proses registrasi. Dan ketiga, membuat MPIN atau Mobile Banking PIN sebagai otorisasi pada saat nasabah melakukan approval transaksi di Action. MPIN tidak boleh diketahui oleh orang lain termasuk pihak Bank Aceh. Namun, ada beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan nasabah, yaitu pastikan nomor handphone dan email yang digunakan dalam keadaan aktif dan sesuai dengan yang terdaftar di Bank. Silakan kunjungi Customer Service Bank apabila nasabah akan melakukan pengkinian data. Kemudian, selalu jaga kerahasiaan username, password, dan MPIN. Ini adalah kode pengaman untuk otorisasi transaksi finansial nasabah.

4.4.4 Pelayanan Jasa

Selain menjalankan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana, bank syariah juga dapat melakukan berbagai kegiatan pelayanan jasa perbankan kepada nasabah dengan mendapat imbalan berupa keuntungan. Pelayanan jasa perbankan ini diberikan kepada nasabah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat serta memudahkan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya. PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama Banda Aceh memiliki produk pelayanan jasa antara lain sebagai berikut:

1. MEPS (*Malaysian Exchange Payment System*)

MEPS (*Malaysian Exchange Payment System*), Transfer, Kliring, RTGS, Inkaso, Penerimaan BPIH/SISKOHAT, Penerimaan Pajak, Jaminan Pelaksana, Jaminan Penawaran, Jaminan Uang Mukad, Referensi Bank, Layanan ATM, Layanan ATM Bersama, Pembayaran Telepon, Pembayaran Listrik, Pembayaran Tagihan Ponsel, Pengisian Pulsa Ponsel, Pembayaran Pensiun, Pengelolaan Dana kebajikan, Pengiriman uang ke Luar Negeri

2. *Automatic Teller Machine* (ATM)

ATM adalah sebuah fasilitas layanan perbankan untuk mempermudah dan mempercepat setiap transaksi yang dilakukan nasabah hanya dengan menggunakan kartu ATM Bank Aceh Syariah.

3. SMS Banking

SMS Banking adalah fasilitas layanan perbankan yang ditujukan kepada nasabah Bank Aceh Syariah agar memperoleh kemudahan untuk menikmati

berbagai fasilitas layanan perbankan secara mandiri, seperti pengecekan saldo, hingga isi ulang pulsa.

4. M-ATM Bersama

M-ATM Bersama adalah fasilitas pelayanan bagi nasabah Bank Aceh Syariah dan merupakan pelanggan Telkomsel untuk bertransaksi di jaringan ATM bersama. M-ATM Bersama merupakan layanan yang dirancang agar dapat memberikan kemudahan bagi nasabah Bank Aceh Syariah dalam melakukan transaksi.

4.5 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Aceh Syariah memiliki peran sangat besar dalam mengelola sebuah organisasi. Salah satu kunci sukses PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama terletak pada upaya pengembangan SDM yang cukup baik. Kualitas sumber daya manusia PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi syariah-nya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi PT. Bank Aceh Syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Bank syariah, karena sifatnya sebagai bank berdasarkan prinsip syariah wajib memposisikan diri sebagai

uswatun hasanah (contoh yang baik) dalam implementasi moral dan etika bisnis yang benar atau melaksanakan etika dan moral dalam aktivitas ekonomi.

Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan PT. Bank Aceh Syariah adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi syariah. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Orang-orang tersebut mampu baik dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Maka dari itu sumber daya manusia yang ada dalam perbankan syariah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dibidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka juga harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah.

Berdasarkan indikator kompetensi pengetahuan diperoleh hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan karyawan yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama mengatakan bahwa “karyawan memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya atau posisinya dengan baik ketika sedang bekerja, selanjutnya karyawan juga memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik”.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa “karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan”. Selanjutnya

karyawan juga dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, serta dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja pada posisinya masing-masing.

Menurut Pak Azzumar “pengetahuan karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama diperoleh melalui pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan melaksanakan pelatihan terhadap para karyawan sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara “karyawan yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama mereka mengatakan bahwa pelatihan untuk para karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Pusat memang ada, materi pelatihan tentang kompetensi dan pemahaman Bank Syariah perlu ditingkatkan lagi pelatihannya dengan yang lebih baik lagi agar para karyawan dapat faham dan menjadi karyawan yang mempunyai kompetensi syariah yang baik, dengan memiliki kompetensi syariah yang baik akan sangat berpengaruh juga terhadap kesuksesan dalam bekerja”. Karyawan juga menjelaskan bahwa pemahaman “karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama tentang prosedur dan metode kerja dapat dilaksanakan dengan cukup baik dan sudah sesuai standar yang telah ditetapkan di PT. Bank Aceh Syariah, dari segi pemahaman sudah sangat paham dan bisa maksimal menerapkan kompetensi yang dimiliki untuk menjalankan program kerja yang dijalankan oleh PT. Bank Aceh Syariah baik itu pemahaman tentang produk, sistem, visi dan misi yang diterapkan oleh PT. Bank Aceh Syariah”.

Selanjutnya untuk menunjang kompetensi seorang karyawan bank syariah harus memiliki keterampilan (*skill*) dalam bekerja. Keterampilan ini diperoleh dari

pengalaman dan pelatihan yang selalu dilaksanakan secara terus menerus. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa karyawan memiliki keterampilan terhadap perbankan syariah yang diperoleh dari pelatihan yang selama ini dilakukan. Pelatihan ini berlaku untuk semua tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga diperoleh gambaran dari penjelasan pak Azzumar yang menyatakan bahwa “pelatihan perbankan syariah merupakan pelatihan yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan yang bekerja di bank Aceh syariah yang bertujuan untuk memberikan pemahaman konsep dasar serta filosofi ekonomi dan perbankan syariah”.

Selanjutnya menurut Pak Azzumar “untuk mengembangkan sumber daya manusia ada beberapa strategi yaitu pelatihan, pendidikan, pembinaan, recruitment, perubahan system, kesempatan, penghargaan. Ini beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh PT. Bank Aceh Syariah, dengan adanya pelatihan ini membantu berjalannya operasional PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama dengan baik, karena kompetensi mereka meningkat.

Beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa pada awalnya mereka belum memahami perbankan Syariah, tetapi dengan adanya pelatihan, karyawan menjadi lebih mengetahui dan memahami dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan yang dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Pusat akan mendapatkan sertifikat pelatihan dasar Perbankan Syariah yang mereka dapat dan evaluasi-evaluasi yang dilakukan oleh divisi masing-masing”.

Selanjutnya kompetensi karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama juga dilihat dari sikap (*attitude*), dimana sikap merupakan sikap adalah manifestasi kepribadian yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Sikap merupakan tuntutan perilaku yang menyikapi kemampuan kompetensi dengan baik dalam mencapai tujuan, pandangan-pandangan atau sikap perasaan yang disertai kecenderungan untuk melaksanakan sesuatu.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh gambaran bahwa “karyawan mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan”. Karyawan juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama”.

Sikap yang ditunjukkan karyawan dapat memberikan norma atau budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, memenuhi aturan-aturan yang berlaku, seperti hadir dan melaksanakan pekerjaan sesuai deadline waktu yang telah ditetapkan.

Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama memiliki kompetensi yang cukup tinggi yang terlihat dari kemampuan karyawan dalam memahami kebijakan perusahaan, peraturan yang dibuat perusahaan serta kemampuan bersosialisasi yang cukup terhadap nasabah, sehingga hal tersebut akan memberikan kontribusi yang memadai dalam menunjang prestasi kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama. Diketahui bahwa “karyawan PT. Bank Aceh

Syariah Cabang Pembantu Utama memiliki kompetensi sumber daya manusia yang dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut sehingga hal ini akan meningkatkan prestasi kerja”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beragam kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama, bahwa karyawan melakukan penerapan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan standar yang ditetapkan, karyawan juga berpendapat bahwa dengan melakukan kegiatan training berkala dan *self development* yang dilakukan oleh PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama.

Penerapan kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat di kembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi, dan kinerja melalui prestasi kerjanya.

Berdasarkan teori yang digunakan penulis dalam pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia syari'ah bahwa kompetensi kerja sangat menentukan kemampuan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam memiliki keterampilan dan pengetahuan adalah ciri sumber daya manusia yang profesional. Disamping itu dengan memiliki latar belakang

syari'ah PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama juga harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam hal pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip syari'ah. Sumber daya manusia yang tidak sekedar berkompentensi dalam hal kompetensi kerja akan tetapi juga menjadi sumber daya manusia yang baik menurut Islam.

4.5.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa kompetensi sumberdaya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama sudah memenuhi standar yang ditetapkan walaupun mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki tidak berlatarbelakangi pendidikan sarjana ekonomi syari'ah tetapi mereka memiliki kompetensi yang cukup untuk bekerja di lembaga keuangan syari'ah. Akan tetapi masih sedikit yang memenuhi kebutuhan sebagai sumber daya manusia yang memiliki pemahaman terhadap prinsip-prinsip syari'ah. Untuk memenuhi keinginan tersebut PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama sudah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan pemahaman sumber daya manusianya dalam segi konsep syari'ah yang dipakai dalam visi, misi, dan produk-produk dalam PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama seperti melakukan pelatihan, pengembangan, dan penilaian terhadap sumber daya manusianya sehingga dengan begitu terbentuklah sumber daya manusia yang memenuhi ekspektasi, yaitu sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam bidang perbankan sekaligus menjadi insan yang baik dalam Islam. Sehingga tercapailah nuansa yang religius dalam sistem maupun pelayanan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Utama.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama dalam meningkatkan kinerjanya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama baik itu dari segi pemahaman visi, misi dan produk-produk dari PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama, walaupun dilihat dari latar belakang pendidikan yang bukan non ekonomi syari'ah tetapi karyawan sudah memahami tentang perbankan syari'ah dengan baik sebagai karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Utama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi akademis, dapat memberikan kontribusi pada perkembangan kompetensi sumber daya manusia, perlu digali lagi berbagai literatur dan buku-buku tentang informasi kompetensi kerja. Khususnya para alumni untuk dapat memaksimalkan ilmu yang telah diperoleh supaya dapat lebih kompetitif di perbankan syari'ah.

2. Bagi bank, penulis hanya bisa menyarankan agar lebih memberikan kegiatan pelatihan yang lebih baik lagi dalam penerapan kompetensi sumber daya manusia, karena dalam penelitian penulis, penerapan kompetensi sumber daya manusia belum terlalu memuaskan dengan pemahaman dan penerapan yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti tidak hanya dengan referensi dalam pembahasan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan yang sesuai dengan bidang perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ihfam Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010).
- Ali Hasan, “*Marketing Bank Syariah (cara jitu meningkatkan Pasar Bank Syariah)*”. (Ghalia Indonesia : 2010).
- Departemen agama RI, *AL-QURAN dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2009,).
- Ema Salma “ *Nilai-nilai Islam pada Bank berbasis Syariah Studi Kasus BNI Syariah Makassar*”. (Jurusan Manajemen dakwah : UIN Makassar : 2016)
- <https://www.bankaceh.co.id/>
- Made Gusnastri, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi”. *Jurnal Forum Manajemen*, Vol. 11 No. 2 (2013),
- Mualimul Huda, “Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi pada Mata Pelajaran PAI”, *Jurnal Penelitian*, Vol. 11 No.2 (Agustus 2017).
- Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001).
- Noviana Ayu Puspitasari. *Skripsi* “implementasi pembiasaan sikap jujur melalui kantin kejujuran pada tiga sekolah dasar di wilayah Purwokerto. (Jurusan PGSD, Universitas Muhammadiyah Purwokerto : 2014)
- Pradityo Setia diputra, “Pemanfaatan Real Time Conference Dalam Bidang Pengembangan Kompetensi Pada Era Disruptive Technology”. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, ISSN: 2621-8739. Vol. II No. 2 (2019),
- Rahmisyari, “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 5 No. 1
- Sari dan Sonya Ika Nurita, *Skripsi* “*Pengaruh Atribut Produk dan Penerapan Nilai Islam Terhadap Loyalitas Nasabah*”, (Jurusan Perbankan Syariah: Tulung Agung, 2011).
- Sari Sonya Ika Nurika *Skripsi* “Adapun Pengaruh Atribut dan Penerapan Nilai Islam Terhadap Loyalitas Nasabh BNI Syariah KCP Tulungagung”. (Tulungagung : 2014).

Suad Fikriawan, “Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank”. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah* Vol. 2 No. (1 April 2018), 55.

Suryadi, Deni Hamdani, “Pengamatan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan”. *Jurnal Ilmu Administrasi “Akselerasi”* Vol. 7 No. 2 (2017),

Tim Pelatihan Online Pembuatan Buku Ajar Berbasis Digital, *Kumpulan Materi Ajar Kreatif*, (Malang: CV Multimedia Edukasi, 2020),

Ulum, I., dan A. Juanda. 2018. *Metode Penelitian Akuntansi* Yogyakarta: Adiitya Media Publishing.

www.ojk.go.id