

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR UNIT BRI MODAYAG

Mohamad Afdal Mamonto,¹ Sicilya C. Mokoginta,² Dan Erna N. Manoppo³

Universitas Dumoga Kotamobagu^{1,2,3}

* affdalmamonto2000@icloud.com

Abstract Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di BRI Unit Modayag. Manajemen SDM yang efektif menentukan seberapa baik karyawan bekerja dan menunjukkan kompetensi dalam bidang terkait. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di BRI Unit Modayag. Jenis penelitian adalah field research dengan metode wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini deskriptif kualitatif dengan analisis induktif. Hasil penelitian menunjukkan manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah. Penerapan manajemen SDM mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompensasi.

Kata Kunci : peran, Sumber daya manusia, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah perusahaan merupakan harapan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya. Dengan adanya kemajuan tersebut, perusahaan diharapkan dapat bersaing dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Dalam konteks ini, kualitas karyawan menjadi faktor yang sangat krusial, karena karyawan yang berkualitas dapat meningkatkan standar keseluruhan perusahaan. Karyawan yang berkualitas harus menunjukkan loyalitas dan kinerja yang tinggi. Miller, D. (2020).

Kinerja merupakan tindakan konkret yang dilakukan oleh setiap individu sebagai konsekuensi dari tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Kinerja yang optimal mengindikasikan adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). Kinerja karyawan adalah elemen vital dalam upaya perusahaan untuk meraih tujuannya. Karyawan dipandang sebagai aset yang sangat bernilai bagi perusahaan. Dukungan penuh dari karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan menjadikannya lebih unggul dibandingkan para pesaing, sehingga perusahaan mampu bertahan dan tetap kompetitif.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM adalah salah satu bidang manajemen yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. MSDM bertindak sebagai eksekutor fungsi-fungsiperusahaan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan, serta pelaksanaan operasi perusahaan.

PT BRI Unit Modayag adalah salah satu divisi keuangan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI), yang merupakan bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Pada bulan Desember 2017, Bank BRI melaporkan memiliki total aset sebesar 1.126 triliun rupiah, dengan modal inti mencapai 159 triliun rupiah. Sebagai institusi keuangan besar, BRI memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, dan unit-unit seperti Modayag berkontribusi signifikan terhadap pencapaian keseluruhan bank.

Visi Bank BRI adalah menjadi grup perbankan yang paling berharga di Asia Tenggara dan unggul dalam inklusi keuangan. Bank BRI berfokus pada penyediaan layanan perbankan terbaik, dengan prioritas pada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk memperkuat perekonomian masyarakat. Bank BRI memastikan layanan unggulan kepada nasabah melalui tenaga kerja yang profesional, budaya kerja yang didorong oleh kinerja, serta teknologi informasi yang kuat dan siap menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, BRI mengoperasikan jaringan kerja konvensional dan digital yang efektif, dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen operasional dan manajemen risiko yang optimal. BRI juga berkomitmen untuk memberikan manfaat maksimal bagi para pemangku kepentingan dengan menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Bank BRI tidak hanya berusaha untuk memenuhi kebutuhan nasabah tetapi juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi melalui pendekatan strategis dan inovatif.

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola, mengembangkan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah pada peran MSDM dalam mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT BRI Unit Modayag. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara-cara yang dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan operasional perusahaan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat lebih kompetitif dan sukses dalam menjalankan operasionalnya.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, peneliti memilih judul: ""Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Unit BRI Modayag." Judul ini dipilih untuk menekankan pentingnya peran MSDM dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan operasional kantor unit tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil judul: "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Unit BRI Modayag."

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai serangkaian proses yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, evaluasi, pemberian kompensasi kepada karyawan, manajemen hubungan kerja, serta upaya untuk memastikan kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan yang terkait.

Menurut Hasibuan (2011:2) dalam karya "Manajemen Sumber Daya Manusia," manajemen dapat dijelaskan sebagai suatu disiplin yang melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Rivai dan Veitzal (2010:2) menjelaskan bahwa manajemen dapat dipahami sebagai suatu bidang yang mengombinasikan aspek ilmu dan seni yang terkait dengan pengaturan proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen SDM dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan yang dimanfaatkan untuk mengelola dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai kinerja optimal organisasi melalui pengembangan potensi individu-individu tersebut (Winarti, 2018).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan manajemen para karyawan atau tenaga kerja. Kegiatan ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, perencanaan, analisis jabatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta manajemen pensiun dan pengakhiran

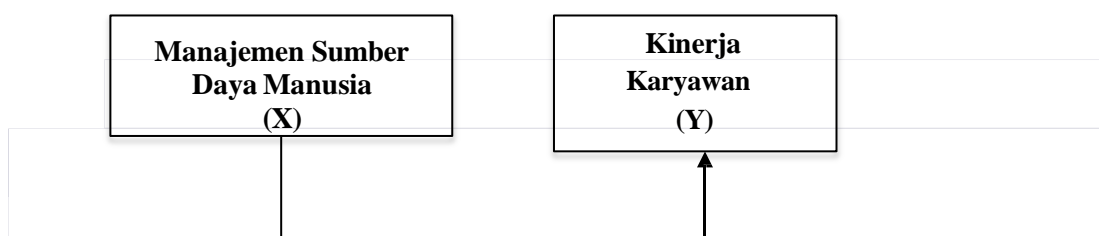
hubungan kerja. Tujuan dari pengelolaan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor terkait dengan SDM itu sendiri (Artini, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja suatu entitas merujuk pada hasil dari suatu proses yang dapat diukur, dengan acuan pada suatu hal dalam periode tertentu, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Ini dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang tampak jelas. Menurut definisi dalam kamus umum Bahasa Indonesia, kinerja merupakan indikator dari tingkat keberhasilan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan merealisasikan tujuan, visi, serta misi yang tercermin dalam penyusunan rencana strategis perusahaan.

Karyawan adalah individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, baik itu institusi pemerintah maupun sektor swasta, dengan memberikan sumbangan dalam bentuk pemikiran dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merupakan komponen penting dari sumber daya manusia yang memegang peran krusial dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan dikenali bukan hanya berdasarkan peran pekerjaan yang mereka laksanakan, tetapi juga oleh sumbangan mereka dalam merealisasikan visi dan misi perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian beragam, tergantung pada tujuan, metode, dan data yang dibutuhkan. Pemilihan jenis penelitian harus disesuaikan dengan masalah yang sedang diselidiki dan desain penelitian yang dipilih. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian lapangan, yang juga dikenal sebagai field research. Penelitian lapangan melibatkan pengumpulan data langsung dari lokasi penelitian untuk menginvestigasi fenomena yang terjadi di lapangan, kemudian merumuskan laporan ilmiah berdasarkan temuan tersebut. Dalam lingkup penelitian ini, peneliti melakukan studi lapangan di Bank BRI Unit Modayag dengan tujuan untuk menginvestigasi peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki sifat yang lebih condong ke metode kualitatif, karena peneliti melakukan observasi dan pengumpulan data secara langsung dari lapangan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diselidiki.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Dalam kerangka penelitian ini, metode wawancara diterapkan untuk menghimpun data mengenai kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Bank BRI Unit Modayag. Wawancara dilakukan dengan beberapa narasumber, termasuk Abd Rifai Sugeha sebagai Kepala Unit, Yultin Ambeta sebagai Teller, Indriani Djamludin dan Gerry Mamonto sebagai Customer Service, serta Randi Nayoan dan Essy Kadengkang sebagai sales kredit.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan Dalam kerangka penelitian ini, metode wawancara diterapkan untuk menghimpun data mengenai kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Bank BRI Unit Modayag. Dalam konteks penelitian ini, sumber utama informasi diperoleh melalui wawancara dengan Manajer Operasional bank, enam karyawan, dan lima nasabah Bank BRI Unit Modayag. Ini mencakup proses pengumpulan data secara langsung dari subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Abd Rifai Sugeha, selaku Kepala Unit, perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah paling awal dan krusial yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan manajemen yang efektif. Perencanaan ini mencakup berbagai hal mendetail tentang karyawan, seperti merencanakan kebutuhan tenaga kerja perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta membuat analisis jabatan dalam organisasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang diperlukan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, Bank BRI Unit Modayag telah berhasil merealisasikan perencanaan SDM dengan sangat baik. Adapun jumlah perencanaan rekrutmen karyawan setiap tahunnya di Bank BRI Unit Modayag bersifat fluktuatif dan tidak tetap. Namun, berbeda halnya dengan bagian marketing, di mana BRI Unit Modayag selalu membuka peluang kerja setiap tahun. Hal ini tidak berlaku untuk bagian customer service dan teller, di mana peluang kerja tidak selalu dibuka setiap tahun.

Penekanan pada perencanaan SDM yang baik mencerminkan komitmen Bank BRI Unit Modayag untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tugas yang jelas dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efisien dan efektif. Perencanaan ini juga memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan kebutuhan tenaga kerja secara lebih fleksibel, serta memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat. Dengan perencanaan yang matang dan eksekusi yang baik, Bank BRI Unit Modayag dapat terus beradaptasi dengan dinamika pasar dan terus memberikan layanan terbaik kepada nasabahnya.

Bank BRI Unit Modayag melaksanakan proses rekrutmen karyawan menggunakan sistem online, di mana informasi terkait lowongan kerja dipublikasikan melalui situs web resmi BRI.co.id dan berbagai platform media sosial lainnya. Informasi yang disampaikan mencakup jenis pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan minimal pendidikan, batas usia pelamar, serta detail lainnya yang relevan. Setelah pengumuman ini dipublikasikan, calon karyawan dapat mengajukan lamaran dengan melengkapi berkas-berkas yang diperlukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh BRI.

Proses seleksi karyawan dimulai dari publikasi melalui iklan, media sosial, dan situs web BRI. Setelah informasi rekrutmen tersebar, biasanya ada lebih dari 100 pelamar yang mengajukan lamaran. Namun, hanya puluhan calon yang diterima, yang dipilih berdasarkan kedekatan dan kecocokan dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh PT BRI. Bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus seleksi berkas, tahap selanjutnya adalah mengikuti wawancara di Kantor Pusat BRI di Manado. Proses wawancara ini dilakukan oleh pihak direksi BRI, di mana calon karyawan diuji pengetahuannya mengenai BRI, perbedaannya dengan bank lain, serta pengalaman kerja dan prestasi yang telah dicapai di pekerjaan sebelumnya. Pengetahuan mendalam tentang BRI sangat diutamakan dalam proses ini.

Dalam tahap rekrutmen dan seleksi calon karyawan, PT BRI sangat menekankan pada kualitas yang baik, kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, serta pengalaman kerja yang relevan. Pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, terutama dalam hal Pengembangan SDM di PT BRI, adalah bagian penting dari manajemen internal perusahaan. Sebagai elemen yang memberikan pengaruh besar pada kinerja perusahaan, aspek ini tidak dapat dianggap sepele. Oleh karena itu, BRI

terus mempersiapkan generasi karyawan yang tangguh dan siap mengeksplorasi kemampuan mereka. Setiap SDM harus terus mengembangkan keterampilannya hingga mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan.

PT BRI mengadakan pelatihan karyawan sebanyak empat kali atau lebih dalam setahun. Pelatihan ini melibatkan semua karyawan di divisi masing-masing atau mereka yang memerlukan pelatihan tertentu. Selain pelatihan dan pengembangan, PT BRI juga memberikan proteksi dan kompensasi untuk karyawan. Dalam hal proteksi, tidak ada perbedaan antara karyawan baru dan lama; semua diperlakukan sama. Proteksi atau perlindungan pekerja adalah keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

Selain proteksi, kompensasi juga diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian karyawan. Kompensasi ini terutama berlaku di bidang marketing, di mana target pencapaiannya adalah Rp. 1.500.000.000 per bulan. Jika target ini tercapai, karyawan akan menerima bonus berupa insentif uang, yang dihitung sekitar 2% dari plafon pencairan dan dibagikan di akhir tahun untuk karyawan yang bekerja dengan rajin dan disiplin. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan operasional, di mana mereka juga ditargetkan untuk mencapai sasaran, seperti target customer service yang harus mendapatkan nasabah penabung setiap harinya, misalnya dengan jemput bola di pasar.

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, dan hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan. Dengan pendekatan ini, PT BRI memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya mencapai target yang ditetapkan tetapi juga berkembang dalam lingkungan kerja yang adil dan suportif.

BRI Unit Modayag

Menurut nasabah bernama Kiki, kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag sangat memuaskan. Tanggung jawab yang diemban oleh BRI Unit Modayag dilaksanakan dengan sangat cekatan, terutama ketika menghadapi keluhan dari nasabah atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan. Pihak BRI Unit Modayag selalu tanggap dan sigap dalam menanggapi permasalahan tersebut, memastikan setiap masalah diselesaikan dengan cepat dan tepat. Selain itu, BRI Unit Modayag dikenal memiliki kedisiplinan yang sangat baik, seperti dengan membuka kantor kas di pasar untuk memudahkan akses nasabah. Pelayanan yang diberikan oleh BRI Unit Modayag juga sangat baik, ramah, dan mampu berkomunikasi dengan efektif. Hal ini menjadikan pengalaman nasabah semakin nyaman dan memuaskan.

Kiki menyoroti bahwa responsivitas BRI Unit Modayag dalam menangani keluhan dan permasalahan nasabah adalah salah satu aspek yang paling menonjol. Ketika nasabah menghadapi masalah, baik itu keluhan sederhana atau kesalahan dalam pencatatan transaksi, staf di BRI Unit Modayag langsung mengambil tindakan cepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Mereka tidak hanya menyelesaikan masalah dengan efisien tetapi juga memastikan nasabah merasa dihargai dan diperhatikan. Kedisiplinan BRI Unit Modayag tercermin dalam berbagai aspek, termasuk inisiatif untuk membuka kantor kas di pasar yang memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi.

Pelayanan yang ramah dan komunikatif dari staf BRI Unit Modayag menambah nilai positif dari pengalaman nasabah. Staf tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas mereka tetapi juga menunjukkan sikap yang hangat dan bersahabat, membuat nasabah merasa nyaman dan terbantu. Dengan demikian, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, menciptakan hubungan yang baik antara bank dan nasabahnya. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam memberikan layanan perbankan yang berkualitas tinggi dan memuaskan kebutuhan nasabah dengan cara yang paling baik.

Selain itu, BRI Unit Modayag menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, terutama dalam hal program jemput bola yang mereka lakukan. Mereka selalu tepat waktu dalam mengunjungi nasabah untuk menabung, memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan lancar dan efisien. Ini menunjukkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Karyawannya sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu siap membantu nasabah dengan cara yang paling

responsif dan efisien, memastikan setiap masalah terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Secara keseluruhan, BRI Unit Modayag mampu memberikan layanan yang tidak hanya efisien tetapi juga humanis, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik. Karina sangat menghargai upaya dan dedikasi yang ditunjukkan oleh BRI Unit Modayag dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka selalu siap membantu nasabah dengan cara yang paling responsif dan efisien, memastikan setiap masalah terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuktikan komitmen BRI Unit Modayag dalam menjaga kepuasan nasabah dan memberikan pelayanan perbankan yang unggul.

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan di masa depan, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam berbagai departemen serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai, dan lain sebagainya. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi di mana tahap ini memerlukan analisis jabatan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang akurat. Selain itu, seleksi tenaga kerja merupakan proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan. Karyawan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, manajer harus memberikan pelatihan yang memadai agar karyawan dapat menguasai dan ahli di bidang masing-masing serta mampu meningkatkan kinerja mereka. Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diterapkan di Bank BRI Unit Modayag. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan perspektif Islam. Karyawan BRI Unit Modayag diharapkan dapat memenuhi standar kinerja dengan bekerja dengan niat yang baik, amanah, hasil yang memuaskan, kerjasama, dan keadilan. Berdasarkan wawancara dengan tujuh karyawan Bank BRI Unit Modayag, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, peran manajemen sumber daya manusia ini juga mengukur seberapa besar karyawan mampu melaksanakan tugas mereka. Melalui manajemen sumber daya manusia, BRI Unit Modayag dapat memiliki karyawan yang kompeten di berbagai bidang yang terdapat di bank tersebut.

Bank BRI Unit Modayag sangat menekankan nilai-nilai disiplin. Mereka menjalankan praktik-praktik disiplin yang ketat seperti melaksanakan shalat tepat waktu, mengadakan briefing setiap pagi, dan berdoa bersama. Selain itu, karyawan BRI Unit Modayag juga dikenal memiliki keterampilan interpersonal yang sangat baik, di mana mereka bersikap sopan, ramah, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah. Manajemen di BRI Unit Modayag harus didasarkan pada nilai-nilai dan akhlak yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Salah satu nilai yang paling utama diterapkan dalam pekerjaan, terutama di sektor perbankan, adalah kejujuran. Kejujuran adalah elemen yang sangat penting dalam karir dan pekerjaan, di mana karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan berkata jujur.

BRI Unit Modayag, nilai kejujuran sangat dijunjung tinggi dan menjadi fondasi bagi setiap tindakan dan keputusan. Penerapan sifat jujur dan integritas membuat para karyawan di perusahaan ini memiliki akhlak yang baik. Mereka menyadari bahwa kejujuran memiliki kedudukan yang sangat tinggi dalam agama, mencerminkan rasa takut dan pengharapan, rasa cinta, dan tawakal. Kejujuran memiliki landasan yang kuat dan akan terlihat jika dipahami hakikat dan tujuannya. Ketika seseorang menjadi sempurna dengan kejujurannya, ia akan dikenal sebagai orang yang benar dan jujur. Hasil wawancara dengan Ibu Amanda Libianti menunjukkan bahwa niat bekerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila niat karyawan buruk, mereka tidak dapat memaksimalkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Penentuan kompensasi didasarkan pada jasa kerja, kegunaan, atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis yang menentukan upah berdasarkan biaya hidup minimum, sistem ini menambahkan upah jika beban hidup meningkat dan mengurangi upah jika beban hidup menurun. Oleh karena itu, upah ditentukan berdasarkan beban hidup tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan elemen penting bagi karyawan karena mereka akan bekerja lebih giat jika diberikan penghargaan atas pencapaian target. Di BRI Unit Modayag, kompensasi dan penghargaan diberikan pada akhir tahun kepada karyawan yang rajin dan mencapai target. Kompensasi di BRI Unit Modayag sudah sesuai dengan teori kompensasi.

Spiritualitas juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya spiritualitas, karyawan merasa diawasi dalam setiap langkah mereka sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan perintah. Karyawan akan bersikap jujur dan bekerja giat karena merasa bahwa setiap pekerjaan yang diberikan adalah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas diterapkan di BRI Unit Modayag dengan mengawali setiap aktivitas dengan berdoa bersama. Manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit BRI Modayag memiliki tanggung jawab penting dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan di masa depan. Melalui estimasi kebutuhan pegawai di berbagai departemen serta perencanaan penarikan dan seleksi pegawai yang teliti, manajemen dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang paling sesuai. Proses rekrutmen tenaga kerja memerlukan analisis jabatan yang mendalam untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi yang tepat, sedangkan seleksi tenaga kerja bertujuan menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat dan ketentuan perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan di Kantor Unit BRI Modayag memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, dan manajemen harus menyediakan pelatihan yang memadai untuk memastikan mereka ahli di bidang masing-masing. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Inisiatif manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit BRI Modayag bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan sesuai dengan perspektif Islam. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan niat yang baik, amanah, dan hasil yang memuaskan, serta menjunjung tinggi kerjasama dan keadilan. Berdasarkan wawancara dengan tujuh karyawan, peran manajemen sumber daya manusia terbukti sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, Kantor Unit BRI Modayag dapat memiliki karyawan yang kompeten di berbagai bidang.

Disiplin adalah nilai yang sangat ditekankan di Kantor Unit BRI Modayag. Praktik-praktik disiplin seperti melaksanakan shalat tepat waktu, briefing pagi, dan berdoa bersama dijalankan dengan ketat. Selain itu, karyawan dikenal memiliki keterampilan interpersonal yang baik, dengan sikap sopan, ramah, dan kemampuan komunikasi yang efektif dengan nasabah.

Manajemen di Kantor Unit BRI Modayag juga didasarkan pada nilai-nilai dan akhlak yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, terutama kejujuran. Kejujuran adalah elemen penting dalam karir dan pekerjaan, dan karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan jujur. Nilai kejujuran ini dijunjung tinggi dan menjadi fondasi bagi setiap tindakan dan keputusan. Penerapan sifat jujur dan integritas memastikan para karyawan memiliki akhlak yang baik, menyadari bahwa kejujuran memiliki kedudukan tinggi dalam agama dan mencerminkan rasa takut dan pengharapan, rasa cinta, dan tawakal.

Hasil wawancara dengan Endriani menunjukkan bahwa niat bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika niat karyawan buruk, mereka tidak dapat memaksimalkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Penentuan kompensasi di Kantor Unit BRI Modayag didasarkan pada jasa kerja dan manfaat tenaga kerja seseorang, berbeda dengan pandangan kapitalis yang menentukan upah berdasarkan biaya hidup minimum. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian target, dengan pemberian kompensasi dan penghargaan pada akhir tahun kepada karyawan yang rajin dan mencapai target. Sistem kompensasi ini telah sesuai dengan teori kompensasi yang berlaku.

Integritas juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di Kantor Unit BRI Modayag. Dengan adanya integritas, karyawan merasa diawasi dalam setiap langkah mereka sehingga tidak melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan perintah. Karyawan akan bersikap jujur dan bekerja giat karena merasa setiap pekerjaan yang diberikan adalah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas ini diterapkan dengan mengawali setiap aktivitas dengan berdoa bersama.

KESIMPULAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang telah dibuktikan dengan peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun di Kantor Unit BRI Modayag. Penerapan manajemen di BRI Unit Modayag mencakup proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang adil dan bebas dari kecurangan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme). Salah satu persyaratan dalam proses rekrutmen adalah pelatihan rutin diberikan kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka, serta adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik. Manajemen SDM yang diterapkan di BRI Unit Modayag membentuk karyawan dengan nilai-nilai dengan menerapkan sifat jujur dan amanah, serta menjunjung tinggi integritas dan spiritualitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BAPPEDA.” Malikussaleh Industrial Engineering Journal 2, No. 1 (April 2013).
- Didin Hafidhudin, dan Hendri Tanjung. Manajemen Syariah dalam praktik. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Farida, Umi. (2015). Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Kadar Nurjaman. Manajemen Personal. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Koentjaraningra. Metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Kurniawati, Dhoni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern.” Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018).
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Refika Aditama.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. SAGE Publications.
- Muharto, Aisya Mutiarasari, Puspauzia Midu. (2022). Pengaruh Persepsi Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di Bank Syariah Kotamobagu Dengan Moderasi Riba. Vol. 8 No. 3. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6157>
- Mutiarasari, Aisya. dll. (2023). Analisis Pandangan Guru SMK LPMD Adow Terhadap Perbankan Syariah. Vol. 2 No. 01. Aksara Kawanua: Jurnal Ilmiah Multidisiplin. <https://jurnal.aksarakawanua.com/index.php/jakm/article/download/39/21>
- Mutiarasari, Aisya, Erna Manoppo. (2024). Analysis of Tourism Development Strategy in Increasing IncomeFood Tourismat Pinagut Beach, North Bolaang Mongondow, Vol, 5 No, 6, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.3000>

- Mutiarasari, Aisya, Erna Manoppo. (2024). Analisis optimalisasi penjualan dengan pendekatan SWOT pada UMKM Rumah Kue Arafah Kotamobagu. Vol 8 No 4: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan. [10.24912/jmbk.v8i4.29305](https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i4.29305)
- Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004 Winarti, E. (2018) „Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia“, Jurnal Perencanaan SDM