

## POLA PEMBINAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MANAJERIAL DI BANK 9 JAMBI

**Dede Pramurza**

STIE Sakti Alam Kerinci

[dedepramurza@gmail.com](mailto:dedepramurza@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The research aims to find out more deeply about the work ethic planting in Bank 9 Jambi in improving managerial quality, how to coach employees at Bank 9 Jambi in improving managerial quality, and to find out the results of employee performance after coaching to improve managerial quality. The results of the study found that the inculcation of a Work Ethic at Bank 9 Jambi was carried out through training, thought / education insight development programs and, assessment. Personnel Development at Bank 9 Jambi is carried out in the following manner: Training given must be in accordance with the level of position or position of the employee concerned. Education is carried out in order to improve the quality of Human Resources, so that entrepreneurs provide facilities. The assessment is carried out on all employees with the hope that the assessment can be an indicator of the implementation of employee welfare, employee transfer and promotion. Employee performance results after coaching are as follows: increased work motivation, professionalism in their fields, honesty, generosity, both superiors and employees and good work discipline.*

**Keywords:** *coaching; Managerial Quality*

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Penanaman Etos Kerja di Bank 9 Jambi dalam meningkatkan kualitas manajerial, bagaimana pembinaan karyawan di Bank 9 Jambi dalam meningkatkan kualitas manajerial, dan untuk mengetahui hasil kinerja karyawan setelah dilakukan Pembinaan guna meningkatkan kualitas manajerial. Hasil penelitian menemukan bahwa penanaman Etos Kerja di Bank 9 Jambi dilaksanakan melalui pelatihan, program pengembangan wawasan emikiran/ pendidikan dan, penilaian. Pembinaan Kepegawaian di Bank 9 Jambi dilakukan dengan cara yaitu sebagai berikut: Pelatihan diberikan haruslah sesuai dengan jenjang jabatan atau posisi dari pegawai yang bersangkutan. Pendidikan dilaksanakan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga pengusaha memberikan fasilitas. Penilaian dilakukan kepada semua pegawai dengan harapan agar penilaian dapat menjadi indikator pelaksanaan kesejahteraan pegawai, mutasi dan promosi pegawai. Hasil Kinerja Karyawan setelah dilakukan Pembinaan yaitu sebagai berikut: semakin meningkatnya motivasi kerja, profesional pada bidangnya, jujur, royal baik atasan ataupun karyawan dan disiplin kerja yang baik.

**Kata Kunci:** Pembinaan; Kualitas Manajerial

## PENDAHULUAN

Sektor ekonomi yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam hal pembangunan di suatu Negara seperti dunia perbankan. Perbankan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan, memuaskan nasabahnya adalah hal pokok yang tidak boleh diabaikan, di mana kepuasan nasabah merupakan aspek strategis dalam memenangkan persaingan dan mempertahankan citra perusahaan di masyarakat yang luas, sehingga pelayanan yang bermutu bagi nasabah merupakan hal penting. Dengan adanya perbankan yang telah memasuki persaingan berskala global, merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan ditangani oleh bank untuk dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan bangsa melalui pemberdayaan ekonomi umat.

Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen terhadap tingkat pelayanan yang diterima dengan tingkat layanan yang diharapkan. Dengan meningkatkan mutu pelayanan oleh suatu perusahaan perbankan merupakan suatu cara yang nyata dalam memenangkan persaingan dan mempertahankan nasabah. Sehingga kepuasan pelanggan dalam bidang jasa merupakan elemen penting dan menentukan dalam menumbuh kembangkan perusahaan agar tetap eksis dalam menghadapi persaingan. Untuk itu, perlu adanya perubahan dan pembaharuan yang berkaitan dengan masa depan perbankan dalam menata kehidupan dan kebudayaannya. Tanpa perubahan yang bermakna dengan dirancang oleh manajemen strategis, maka perbankan menjadi sesuatu yang sulit untuk dijangkau dan generasi penerus yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) diragukan kemampuannya membuat sesuatu yang baru untuk kemajuan perbankan khususnya di Indonesia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang artinya:

*“Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada malaikat lalu berfirman :”sebutkanlah kepada-ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar”.*(Q.S. Al-Baqarah:31)

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa pengetahuan dan kreativitas merupakan bakat yang secara potensial dimiliki setiap orang, dapat diidentifikasi dan dipupuk melalui penataan manajerial yang tepat. Pengembangan pengetahuan dan kreativitas menjadi sesuatu yang mutlak untuk dilakukan karena dengan berkekrativitas seseorang dapat mewujudkan atau mengaktualisasikan dirinya yang merupakan kebutuhan pokok tertinggi dalam hidup manusia, yaitu pengetahuan, kesopanan santunan dan kemampuan para karyawan perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya konsumen kepada perusahaan. Seperti berkomunikasi, kredibilitas, keamanan, kompetensi dan sopan santun.

Kegiatan perbankan sebagai salah satu institusi perekonomian Islam. Sebagaimana halnya seluruh aspek kehidupan manusia mengacu dan berlandaskan syari'at Islam, yaitu al-Qur'an dan as-Sunnah. Oleh karenanya perbankan tidak dapat dilepaskan dan tercabut dari nilai-nilai ajaran Islam yang terdiri atas tiga komponen, yaitu aqidah, syari'ah dan akhlak. Dua komponen pertama akidah dan akhlak, bersifat konstan. Keduanya tidak mengalami perubahan apapun dengan berbedanya waktu dan tempat. Adapun syariah senantiasa berubah sesuai dengan kebutuhan dan

taraf peradapan umat. Munculnya bank-bank saat ini memang menggembirakan karena setidaknya ada nuansa baru dalam bisnis perbankan di Indonesia. Krisis multidimensi yang melanda Indonesia sejak pertengahan tahun 1997 masih meninggalkan dampak pada bisnis Indonesia, terutama perbankan nasional. Perbankan nasional harus menanggung Non Performing Loans (NPL) yang sangat besar akibat dari krisis yang menimpa sector riil. Non Performing Loans ini tentu saja dapat mengganggu likuiditas, sehingga kepercayaan masyarakat menurun dan dalam waktu yang bersamaan muncul pula masalah lain yaitu *Negative Spread*.

Krisis multidimensional yang melanda Indonesia tersebut telah membuktikan bahwa sistem bagi hasil memiliki ketahanan yang lebih menghadapi krisis. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Kenyataan ini pula yang menjadi salah satu faktor utama dikeluarkan UU No. 10 Tahun 1998. Seiring dengan kemajuan yang cukup pesat, bank memiliki beberapa jenis produk yang ditawarkan kepada nasabah salah satunya adalah pengelolaan manajerial yang transparan.

Bank umum adalah lembaga keuangan, pencipta uang, pengumpul dana dan penyalur kredit, pelaksana lalu lintas pembayaran, stabilisator moneter, serta dinamisator pertumbuhan perekonomian. Bank adalah lembaga keuangan berarti bank adalah badan usaha yang kekayaannya terutama dalam bentuk aset keuangan serta bermotifkan profit dan juga sosial jadi bukan hanya mencari keuntungan saja. Lembaga keuangan perbankan mempunyai peranan penting dalam perekonomian suatu Negara. Perbankan mempunyai kegiatan yang mempertemukan pihak yang membutuhkan dana dan pihak yang mempunyai kelebihan dana. Kontribusi yang diberikan dalam bentuk pemberian kredit, bank berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat untuk kelancaran usahanya. Dukungan terhadap dunia usaha akan menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perbankan seperti perusahaan pada umumnya harus dikelola secara professional karena jasa perbankan harus menunjukkan kinerja yang memuaskan terutama bagi nasabah. Perbankan juga memiliki kedudukan yang strategis, yaitu sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksanaan kebijakan moneter dan pencapaian stabilitas sistem keuangan, sehingga diperlukan perbankan yang sehat, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Semakin maju dan berkembangnya dunia perbankan di Indonesia dapat kita lihat dari semakin banyaknya bank swasta yang berdiri. Bank swasta yang baru berdiri ini biasanya menawarkan berbagai macam program-program yang dapat menarik calon nasabah sebagai strategi untuk mendukung kegiatan operasionalnya. Namun tidak menutup kemungkinan bagi bank pemerintah untuk bersaing untuk menarik calon nasabah dengan cara yang sama dalam menawarkan produk-produk jasa perbankan, memperluas jaringan atau kantor cabang dan meningkatkan pelayanan bagi nasabah.

Persaingan perbankan yang semakin ketat menuntut masing-masing bank aktif dalam merebut posisi di mata masyarakat guna mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu, bank tidak saja harus memperhatikan kualitas dari produknya tetapi harus memperhatikan kepuasan konsumernya melalui jasa layanan yang diberikan, kualitas bukanlah untuk memenuhi sejumlah

kriteria yang ditetapkan pimpinan, namun sejumlah kriteria yang ditetapkan konstumer dan apa saja yang mereka inginkan.

Persepsi nasabah biasanya ditentukan oleh beberapa kondisi atau dimensi dari suatu produk atau jasa yang ditawarkan. Pilihan atas suatu bank mungkin didasarkan atas beberapa kombinasi, diantaranya pelayanan yang baik, banyaknya undian dengan hadiah dengan menarik, tinggi dan rendahnya bunga simpanan yang diberikan atau gedung kantornya yang representatif. Karakteristik seperti ini merupakan bagian dari dimensi-dimensi persepsi nasabah terhadap produk maupun jasa yang diberikan.

Bank 9 jambi merupakan salah satu bank yang berlokasi di kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi, selain bank 9 jambi terdapat juga bank lain seperti BNI, BRI, BTN, dan lain-lain. Sebagiannya, hal ini tidak dapat dipungkiri untuk maju dan berkembangnya suatu daerah dapat ditentukan oleh perbankan yang ada. Untuk menghadapihal tersebut bank 9 jambi diharapkan mampu dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabahnya. Dilihat dari keragaman bank 9 jambi dari beberapa tahun terakhir perolehan laba dan kolektibilitasnya cukup membanggakan ini dapat dilihat dari jumlah nasabah dari tahun ke tahun semakin meningkat dimana perkembangannya sangat signifikan. Hal ini didukung dengan daerah yang sedang berkembang, dimana pada umumnya sektor usaha yang dominan adalah sektor perdagangan, pertanian dan sektor swasta.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk menghasilkan suatu hasil karya ilmiah yang mengarah pada tujuan yang dimaksud, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kasus dan penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang kadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.

### **B. Pengumpulan Data**

#### **1. Pengamatan atau Observasi**

Metode pengamatan merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Tetapi tidak semua perlu diamati oleh peneliti, hanya hal-hal yang terkait atau sangat relevan dengan data yang dibutuhkan. Menurut Sutrisno Hadi sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari dari berbagai proses biologis dan psikologis. Merupakan mengadakan pengamatan secara langsung ketempat-tempat atau instansi terkait, yaitu Bank 9 Jambi Cabang Sungai Penuh.

#### **2. Wawancara**

Wawancara kualitatif merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan, pertama, dengan wawancara peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan di alami subjek yang diteliti, akan

tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan juga masa yang akan datang

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan judul skripsi ini dari lokasi yang diteliti, yaitu Bank 9 Jambi dan data diperoleh melalui dokumen-dokumen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penanaman Etos Kerja di Bank 9 Jambi

Pelaksanaan pembinaan karyawan di Bank 9 Jambi, berdasarkan pengamatan, wawancara serta pengisian lembar pertanyaan yang dilihat berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Melalui tahapan pembinaan dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan yang diatur dalam pasal (16) di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dinyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana untuk pembinaan karyawan dan mendayagunakan pegawai / karyawan. Namun dalam pelaksanaannya pendidikan pelatihan yang diberikan tidak merata serta sebagian besar karyawan / pegawai tidak memahami dengan jelas jenis – jenis pelatihan yang merupakan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan posisi tempat pegawai tersebut. Dalam penanaman etos kerja di perbankan khususnya pada bank 9 Jambi untuk menciptakan tenaga kerja yang bersih dan bertanggung jawab serta proposional dalam tujuannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik dilakukan dan didasarkan pada jenjang jabatan yang berbasis kompetensi dengan memacu pada prinsip persamaan hak, asas keadilan dan asas transparansi untuk semua grade sosial pegawai/karyawan di bank 9 Jambi.

Dari penjelasan di atas maka untuk meningkatkan etos kerja di bank 9 Jambi khususnya cabang sungai penuh dapat dilakukan dengan berbagai teknik yang tepat guna penanaman etos kerja yang baik bagi perusahaan dan karyawan sendiri yaitu dengan cara :

#### 1. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk memberikan latihan atau pembinaan kepada pegawai-pegawainya sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kegiatan perusahaan, berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Mulyadi Muin, A.Md selaku pimpinan cabang bank 9 Jambi beliau menjelaskan bahwa dalam pembinaan karyawan salah satunya dengan memberikan pola latihan, hal ini dilakukan dengan cara:

- a. Pelatihan diberikan sesuai dengan jenjang jabatan atau posisi dari pegawai yang bersangkutan.
- b. Pelatihan harus disesuaikan dengan jadwal yang ditetapkan.
- c. Pelatihan diselenggarakan oleh perusahaan sesuai dengan perencanaan pelatihan setiap tahun dengan mengikuti jadwal kegiatan setiap tahunnya, yang dikomunikasikan kepada setiap organisasi dibawahnya.

- d. Pegawai harus mampu merasakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada mereka telah sesuai dengan tempat atau bidang yang mereka kerjakan.
- e. Pelatihan baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan, dan dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau meningkatkan karier seseorang karyawan.

## 2. Pendidikan

Pendidikan dilaksanakan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga pengusaha memberikan fasilitas berupa :

- a. Ijin dalam melaksanakan pendidikan formal guna meningkatkan pengetahuan, jika hal itu dilakukan oleh pegawai atas kesadarannya sendiri, sehingga saat kegiatan pendidikan tidak mengganggu pekerjaan, namun pekerjaan mendukung proses pendidikan formal salah satu pendidikan yang diberikan adalah mengkuliahkan baik S1 maupun S2 pada bidangnya masing-masing seperti ilmu ekonomi, pemasaran, manajemen, dan sebagainya.
- b. Bantuan biaya pendidikan kepada pegawai yang memenuhi syarat untuk melanjutkan pendidikan formal tertentu ke jenjang yang lebih tinggi yang pelaksanaannya akan diinformasikan secara terbuka dengan tetap mengacu kepada kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
- c. Bantuan biaya dapat berupa beasiswa yang memang sudah ditetapkan ada beasiswa bagi pegawai atau karyawan bank 9 jambi yang memenuhi syarat tertentu. Pendidikan juga akan menjadikan bahan kebijakan perusahaan dalam promosi pegawai yang bersangkutan khususnya di bank 9 jambi jadi di bank 9 jambi pegawai juga diperhatikan dan mendapatkan kesejahteraan yang layak.

## 3. Penilaian

Penilaian dilakukan kepada semua pegawai dengan harapan agar penilaian dapat menjadi indikator pelaksanaan kesejahteraan pegawai, mutasi dan promosi pegawai. Pelaksanaan penilaian ini dilakukan sebaiknya dengan cara sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai dilakukan penilaian, secara periodik yaitu setiap 1 (satu) tahun sekali.
- b. Penilaian dilakukan secara transparan sehingga setiap karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan hal yang maksimal dalam pekerjaannya, transparansi juga dilakukan dengan memberikan hal-hal apa yang dinilai misalnya kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan, begitu juga dengan bagaimana penghitungan nilainya dan siapa yang menilai.
- c. Penilaian diharapkan dilakukan oleh tim penilai, sehingga tidak ada unsur like and dislike dalam penilaian, dan penilaian juga dilakukan secara objektif; Pegawai juga diijinkan mengajukan keberatan atas penilaian yang bersangkutan sebab jika ternyata penilaian tersebut merugikan pegawai maka pegawai berhak memberikan alasan atas jeleknya nilai yang diberikan tim penilai dengan harapan tim penilai dapat memberikan nilai yang

sesuai dan tidak merugikan kesejahteraan pegawai atau karyawan di bank 9 jambi mengingat bahwa hasil penanaman etos kerja yang diberikan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan di bank 9 jambi.

## **B. Pembinaan Karyawan di Bank 9 Jambi**

Membina karyawan agar memiliki kinerja yang diharapkan perusahaan memang bukan perkara mudah untuk mewujudkan harapan ini bisa melalui perekrutan karyawan. Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan juga merupakan hal yang tidak mudah.

Pada aktivitas manajemen pembinaan kepegawaian di bank 9 jambi dilakukan secara teratur dan terjadwal. Kegiatan teratur dan terjadwal ini meliputi seluruh kegiatan mesin dan manusia sebagai pekerjanya. Pengaturan pekerja pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena pekerja berperan sebagai subjek dalam aktivitas ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Fungsi manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan yang maksimal.

Sedangkan pengadaan karyawan berdasarkan siapa baru apa akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh di luar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, proses rekrutmen melalui latihan tersebut sesuai dengan apa yang ditawarkan Islam melalui Hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari yang artinya:

Abu Hurairah meriwayatkan *“suatu ketika kami berada disatu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”* (HR. Bukhari).

Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut. Adapun perbedaan tersebut terletak pada dasar atau prinsip dari keduanya manajemen itu sendiri. Dalam manajemen sumber daya manusia secara Islam yang menjadi dasar adalah nilai-nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (Siddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh). Di Perusahaan bank 9 jambi untuk mengetahui keimanan, ketauhidan, dan integritas moral di lihat ketika mereka melakukan pola pembinaan pelatihan melalui training dan magang. Maka dari masa tersebut perusahaan bisa melihat dua dimensi, sebagai berikut :

1. Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan.

## 2. Dimensi produktivitas

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang baik. Dimensi ini sangat diperhatikan dalam kemampuan sumber daya manusia. Pada dimensi produktivitas selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, efek fathonah dan tabligh juga tersentuh. Hal ini lah segi positif yang dapat memberikan kemajuan bagi bank 9 jambi. Tugas pembinaan Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan secara terpadu. Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan atau stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan yang diadakan hanya pelatihan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mana pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Terdapat beberapa alasan mengapa melalui pembinaan pengembangan pendidikan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan MSDM yaitu:

- a. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (employee obsolescence).
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas SDM merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing.

## C. Hasil Kinerja Karyawan setelah dilakukan Pembinaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil kinerja karyawan setelah dilakukan pembinaan yaitu terdapatnya peningkatan motivasi kinerja baik disektor internal maupun eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bank 9 jambi memiliki kinerja yang



sangat bagus untuk meningkatkan perusahaan di kancah persaingan antar bank swasta di seluruh Indonesia. Karyawan yang belum terlatih pada bidangnya menjadi terlatih dengan adanya pelatihan yang mereka ikuti yang diselenggarakan oleh bank 9 jambi guna meningkatkan kinerja karyawannya. Disamping itu karyawan juga lebih profesional lagi dalam mengurus segala sektor dan bagian serta tugas yang sudah ditetapkan oleh bank 9 jambi. Hal ini tampak jelas dari karyawan bank 9 jambi yang memiliki rasa percaya diri untuk melakukan perbaikan mulai dari segi layanan sampai memenuhi permintaan setiap nasabah yang ada di bank 9 jambi. Oleh karena itu pentingnya penanaman kinerja karyawan karna karyawan menjadi lebih termotivasi dan Professional.

Laporan setiap kegiatan tersusun rapi dan jelas dimana letak dan tahun mulai pembukuan hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang berkualitas dan rapi serta pertanggung jawaban yang jelas untuk dilaporkan kepada pimpinan bank 9 jambi pada setiap agenda rapat. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan ternyata manajer bank 9 jambi juga menampung aspirasi bawahan secara langsung, hal ini menunjukkan loyalitas seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga karyawan bank 9 jambi merasa dianggap, dihargai dan lebih semangat lagi untuk bekerja.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan pendidikan bagi karyawan terlihat jelas memberikan kinerja yang mengalami peningkatan profesionalitas karyawan terhadap perusahaannya. Hasil kinerja karyawan yang dilakukan secara maksimal dapat mendekatkan perusahaan atau individu pada tujuan yang ingin dicapai. Jika pencapaian tujuan menjadi hal yang penting perusahaan tentu akan memberikan penghargaan bagi para karyawan yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan yang lainpun juga akan ikut bersemangat dalam berkegiatan.

Disamping itu, hasil kinerja karyawan setelah dilakukan pembinaan yaitu karyawan menjunjung tinggi rasa kejujuran dan bermoral baik serta ahli dibidangnya. Adil dalam memberikan pelayanan terhadap semua nasabah bank 9 jambi. Berpengetahuan yang luas tentang nilai ekonomis agunan, manaati peraturan dan prosedur bank 9 jambi yang sudah ditetapkan. Karyawan juga memiliki kedisiplinan yang baik, dimana setiap pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas- tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan, disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan keisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Hasil kinerja karyawan juga memiliki kecakapan yang meningkat setelah dilakukan pembinaan. Setiap pegawai itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Penanaman Etos Kerja di Bank 9 Jambi dilaksanakan dalam 3 tahap yaitu: Pelatihan, Program Pengembangan Wawasan Pemikiran/ Pendidikan dan, Penilaian.

2. Pembinaan Kepegawaian di Bank 9 Jambi dilakukan dengan cara yaitu sebagai berikut: Pelatihan diberikan haruslah sesuai dengan jenjang jabatan atau posisi dari pegawai yang bersangkutan. Pendidikan dilaksanakan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga pengusaha memberikan fasilitas. Penilaian dilakukan kepada semua pegawai dengan harapan agar penilaian dapat menjadi indikator pelaksanaan kesejahteraan pegawai, mutasi dan promosi pegawai.
3. Hasil Kinerja Karyawan setelah dilakukan Pembinaan yaitu sebagai berikut: semakin meningkatnya motivasi kerja, professional pada bidangnya, jujur, royal baik atasan ataupun karyawan dan disiplin kerja yang baik.

## B. Saran

1. Bahwa pelaksanaan pembinaan karyawan di bank 9 jambi cabang sungai penuh sebenarnya telah melakukan hal-hal yang positif dengan mengadakan pelatihan, pendidikan, penilaian, promosi, namun alangkah baiknya jika hal tersebut dilakukan dengan lebih terperinci lagi dan secara transparan sehingga pegawai tidak merasakan adanya ketidakadilan atau timpang perlakuan dalam setiap kegiatan, sehingga dapat mempertahankan mutu pekerjaan pegawai.
2. Bahwa setiap kegiatan pembinaan mendapatkan perhatian yang lebih lagi dari perusahaan sebab Sumber Daya Manusia yang baik pada bank 9 jambi akan menunjang kinerja yang mengakibatkan kepada maju pesatnya bank 9 jambi cabang sungai penuh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, 2002. *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Jakarta : Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Quran,
- Didin Kurniadi dan Imam Machali, 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* , Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Hamid Patilima, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Alfa Beta,
- Hikmat, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung:pustaka Setia.
- Inu Kencana Syafie, 2016, *Sistem Administrasi Negara*, Jakarta: Bumi Akasara,
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen teori, Defenisi, dan Konsep*, Yogyakarta:Andi Offset,
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitaif*. Bandung:Remaja Rosda Karya,
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta:Bumi Aksara,
- Melayu S.P Hasibuan, 2016, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara,
- Muhammad, 2011, *Manajemen Pembiayaan Mudharabah di Bank Syariah*, Jakarta:Raja Wali Press,

- Muhammad Syafi'i Antonio. 2002, *Bank Syariah dari teori ke Praktik*. Bandung: Tazkia Cendekia,
- Moch. Anwar, 1993, *Syarah Mukhtaarul Ahaadist Terjemahan*. Bandung: Sinar Baru,
- Siswanto, 2016, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.