

kegiatan usaha yang halal ini merupakan hal yang utama dilakukan supaya usaha yang dilakukan bisa mendapatkan keberkahan dari yang melakukan kegiatan usaha ataupun yang ada dalam kegiatan usaha.

Menurut Undang-undang Nomor 21 tahun 2008 bank syariah adalah suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat biasanya dalam bentuk simpanan dan kemudian disalurkan kepada masyarakat kembali dalam bentuk pembiayaan ataupun bisa dalam bentuk lainnya guna meningkatkan taraf hidup masyarakat yang melakukannya. Langkah pengembangan perbankan syariah telah diupayakan dan dikembangkan dengan cara pemberian izin kepada bank umum konvensional untuk membuka kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) atau konversi suatu bank konvensional yang menjadi bank syariah. Hal inilah yang menjadi bank konvensional banyak yang menjadikan banknya sebagai bank syariah terutama yang ada di daerah Kediri.

Bank syariah yang ada di Kota Kediri saat ini banyak yang berlandaskan pada syariah. Kota Kediri memiliki beberapa kantor Bank Umum Syariah, yakni Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat, Bank Sinarmas Syariah, Bank BCA Syariah, Bank Mandiri Syariah, dan Bank Mega Syariah. Beberapa bank syariah tersebut saat ini menggunakan sistem perbankan syariah, di mana sistem ini digunakan untuk meningkatkan minat masyarakat. Perbankan syariah yang ada di Kediri memang sudah banyak dikenal oleh masyarakat Kediri termasuk Bank Jatim Syariah.

Bank Jatim syariah (BJS) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa keuangan, yang mempunyai budaya kerja merupakan akar dari seluruh layanan. Pegawai Bank Jatim mempunyai kompetensi perilaku pegawai I.C.I. Penerapkan prinsip *ICI* (integrity (Jujur, berkomitmen, berdedikasi, beretika, loyal, bertanggung jawab, konsisten, disiplin), *customer focus* (Proaktif dan fokus memenuhi kebutuhan nasabah.), dan *impact* (Percaya diri, santun, profesional).

Sebagai budaya perusahaan yang menjadi pembeda antara Bank Jatim Syariah dengan perusahaan lainnya sebagai *corporate image bank*, serta pembangkit komitmen bersama yang berlaku bagi seluruh pegawai Bank Jatim Syariah tanpa terkecuali.² Unit Usaha Syariah bank jatim mulai beroperasi pada tahun 2007, dimana sekarang sudah memiliki 7 kantor dan 17 cabang yang tersebar di Jawa Timur, diantara banyaknya bank syariah yang ada di Kota Kediri. salah satunya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Bank Jatim Cabang Syariah Kediri merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berada di Jawa Timur yang menggunakan prinsip-prinsip Islam (syariah). Dibukanya Kantor Cabang Syariah di wilayah Kediri merupakan bentuk wujud memberikan layanan yang terbaik serta memadai sesuai yang dibutuhkan masyarakat. Mampu memberikan kemudahan juga kepada masyarakat dalam bertransaksi melalui perluasan jaringan, baik jaringan kantor, layanan syariah, maupun *Electronic Channel*

² Laporan Berkelanjutan, *Digital Transform Towards Sustainable Finance* (Surabaya: PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau Bank Jatim, 2018), 41.

berupa ATM. Kemudahan yang diberikan ini tentu ada kaitannya dengan sumber daya manusia melalui kinerja karyawan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat baik secara offline maupun online dengan berbagai keluhan yang dirasakan oleh masyarakat. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar perusahaan bisa maju dan berkembang.

Pengembangan perusahaan yang efektif dan efisien dapat dilakukan beberapa cara salah satunya, yaitu dengan memilih karyawan yang berkompetensi. Dengan adanya karyawan yang berkompeten, maka perkembangan perusahaan akan jauh lebih meningkat. Oleh sebab itu, untuk mengetahui bagaimana kompetensi kerja karyawan dalam bank, maka dilakukan perbandingan dengan beberapa bank lainnya yang ada di daerah kediri diantaranya, yaitu Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, Bank Muamalat Kediri, dan Bank Mega Syariah.

Sebagai subjek perbandingan pengambilan data, penulis memilih Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, Bank Muamalat Kediri, dan Bank Mega Syariah. Alasan penulis memilih bank tersebut karena merupakan salah satu bank yang memiliki karyawan yang banyak dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang beragam dengan berbagai pencapaian yang didapatkan oleh karyawannya. Dengan adanya data perbandingan tersebut untuk mengetahui seberapa efektif kompetensi kerja dalam kinerja dimiliki oleh karyawan Bank Jatim Syariah apakah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam bidangnya. Sedarmayanti menyebutkan bahwa ada tiga kompetensi kinerja karyawan yang diperhatikan, yaitu *Knowledge* (Pengetahuan), *Skill*

(Ketrampilan), dan *Attitude* (Sikap).³ Berikut merupakan data perbandingan yang berdasarkan dengan indikator kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Perbandingan Kompetensi Kerja Pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri,
Bank Muamalat Kediri dan Bank Mega Syariah

Indikator Pemanding		Bank Jatim Cabang Syariah	Bank Muamalat	Bank Mega Syariah
<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	Latar belakang pendidikan	a. SMA:7 orang b. S1: 26 orang 1) Ekonomi: 11 2) Akutansi: 7 3) Teknik Informatika: 2 4) Statistik: 2 5) Manajemen Informatika : 2 6) Manajemen: 2 c. S2: 3 orang 1) Akutansi : 2 2) Ekonomi : 1	a. SMA: 4 orang b. S1: 3 orang 1) Ekonomi: 2 2) Manajemen: 1 c. S2: 1 orang 1) Ekonomi: 1	a.SMA: 10 orang b.S1: 21 orang 1) Ekonomi: 9 2) Manajemen: 5 3) Akutansi: 4 4) Teknik infomatika: 2 5) Teknologi Pertanian: 1 c.S2: 2 orang 1) Ekonomi : 2
	Pengalaman kerja	Memiliki pengalaman kerja minimal 4 tahun dan <i>fresh graduate</i> bisa tetapi hanya bagian <i>teller saja</i>	Memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun <i>fresh graduate</i> bisa tetapi hanya bagian <i>teller saja</i>	Memiliki pengalaman minimal 3 tahun dan <i>fresh graduate</i> ditempatkan pada bagian marketing tetapi harus melalui proses pelatihan
	Pelatihan kinerja karyawan	Dilakukan minimal 1 tahun 2 kali. Pernah 1 tahun 3 kali	Dilakukan minimal 6 bulan sekali	Dilakukan minimal 1 tahun sekali
<i>Skill</i> (ketrampilan)	Ketrampilan kerja	Mampu melakukan tugasnya sesuai bidang misalnya bagian staff HC bisa memberikan contoh	Mampu melakukan tugasnya terutama bagian <i>Customer Service</i> yang merangkap dua	Mampu melakukan tugasnya dalam bidang <i>Teller</i> dengan pendataan

³ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Rafika Aditama, 2017), 211.

		kepada pegawai lainnya mengenai disiplin kerja karena tugas staff HC salah satunya mendata absensi pegawai.	tugas sekaligus. Meskipun hanya beberapa kali dalam satu bulan.	yang selesai waktu itu saja.
Attitude (sikap)	Ramah dan sopan	Sikap sudah baik dengan nasabah ataupun sesama karyawan. Dengan nasabah menyapa lalu tersenyum. Jika dengan pegawai saling tegur.	Sikap sudah baik dengan nasabah dan sesama karyawan. Dengan nasabah menyapa lalu tersenyum. Jika dengan pegawai saling tegur.	Sikap baik dengan nasabah dan sesama karyawan. Dengan nasabah menyapa lalu tersenyum. Jika dengan pegawai saling tegur.
	Tanggung jawab	Sikap tanggung jawab sudah diterapkan oleh karyawan. Misalnya bagian IT selalu tanggap mengenai jaringan yang mana harus keadaan normal.	Sikap tanggung jawab dilakukan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun.	Sikap tanggung jawab dalam bank sudah baik dengan pekerjaan yang diberikan meskipun terkendala oleh penyelesaian yang waktunya kurang.
	Kerja sama dengan pimpinan	Hal ini dilakukan untuk mengetahui kendala atau hambatan dari karyawannya yang akan dievaluasi	Kerja sama dilakukan untuk mengurangi kendala yang dihadapi oleh sesama karyawan.	Kerja sama karyawan dengan pimpinan dilakukan untuk menjalin kedekatan antar karyawan

Sumber : Observasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, Bank Muamalat Kediri dan Bank Mega Syariah Kediri

Berdasarkan data di atas bahwa Bank Jatim Cabang Syariah Kediri memiliki banyak karyawan yang berkompeten yang dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Perbedaan ini juga bisa dilihat dari berbagai sisi lainnya yaitu dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dari segi pengetahuannya bahwa Bank Jatim Cabang Syariah Kediri memiliki latar pendidikan yang jauh lebih banyak, yaitu S1- nya berjumlah 26 orang yang mana memiliki pendidikan dengan jurusan yang berbeda seperti Ekonomi,

Akutansi, Teknik Informatika, Statistik, Manajemen Informatika, Manajemen. Sehingga dari sebanyak karyawan tersebut mampu memahami ekonomi perbankan dibandingkan dengan Bank Muamalat dan Bank Mega Syariah. Dari segi ketrampilan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri mampu bekerja sesuai keahliannya. Hal ini mampu dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang mampu dengan cepat dan tanggap dalam pekerjaan baik dari penyedia layanan dan serta bagian umumnya yang diberikan oleh perusahaan sehingga mendapatkan penghargaan diperusahaanya. Dari segi sikap, Bank Jatim Cabang Syariah Kediri mampu menghormati sesama rekan kerjanya dengan membantu rekan kerja yang mengalami *deadline* pengerjaan dari perusahaan yang diakibatkan karena tugas yang diberikan belum terselesaikan.

Melihat perbandingan kinerja karyawan menurut Gouzali bahwa sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi supaya pengetahuan, ketrampilan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.⁴ Sumber daya manusia yang berkualitas mampu membuat suatu usaha yang mana dari usaha tersebut dapat menghasilkan investor untuk usahanya.⁵ Sumber daya manusia mampu menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan agar terwujud keseimbangan di antara kebutuhan karyawan dan tuntutan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berpengaruh

⁴ Saydam Gouzali, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Raja Garfindo Persada, 2016), 5.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 10.

dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat di utamakan dalam menciptakan suatu proses kinerja perusahaan yang berkembang.

Tabel 1.2
Sumber Daya Manusia Pada Bank Jatim Cabang Syariah
Kediri Tahun 2021-2023

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Total
2021	21	11	31
2022	23	10	33
2023	25	11	36

Sumber: Data hasil wawancara dari Debrina Suryadhani (Penyedia SDM)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada dalam Bank Jatim Cabang Syariah Kediri mengalami peningkatan dengan bertambahnya sumber daya manusia setiap tahunnya. Sehingga akan memudahkan suatu bank dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya dengan dengan cepat dan tanggap. Kinerja dapat dilihat dari pencapaian target yang ditetapkan perusahaan sebagaimana yang terjadi di Bank Jatim Syariah. Menurut mangkunegara kuantitas dan kualitas dicapai oleh seseorang yang bila melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab.⁶ Oleh sebab itu perusahaan memiliki standar penilaian kerja untuk melihat kinerja karyawannya. Dalam kaitan ini Bank Jatim Syariah telah memiliki standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut:

⁶ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya,2017), 3.

Tabel 1.3
Standar Kinerja Perusahaan Pada Bank Jatim Cabang
Syariah Kediri

Rentang Skor	Rating	Deskripsi
1.0 - 1.75	1	Sangat kurang
1.76 - 2.75	2	Kurang
2.76 - 3.75	3	Baik
3.76 - 4.75	4	Baik sekali
4.76 - 5.00	5	Luar biasa

Sumber : Pimpinan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memperoleh penilaian kinerja secara objektif dan transparan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Rendra Khoirul anam dan beberapa karyawan diperoleh data kinerja setiap individu yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Pada Tahun 2021-2023

Rentang Skor	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
	Jumlah Karyawan		
1.00 – 1.75	5	7	5
1.76 – 2.75	9	7	8
2.76 – 3.75	7	8	7
3.76 – 4.75	6	9	13
4.76 – 5.00	4	2	3
Total Karyawan	31	33	36

Sumber: Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan penilaian kinerja individu di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang memasuki target “baik” dengan rentang skor 3.76 – 4.75 meningkat menjadi 13 karyawan di tahun 2023 dibandingkan dua tahun sebelumnya. Maka untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri melakukan beberapa strategi. Salah satunya yaitu dengan mengadakan evaluasi kepada karyawannya serta

melakukan kegiatan olahraga antar karyawan dengan pimpinan baik antar Cabang ataupun dalam satu Kantor Bank Jatim Cabang Syariah Kediri untuk mendekatkan diri antar pegawai sehingga bisa terjalin keakraban antar satu dengan lainnya. Peningkatan kerja yang optimal dilakukan supaya potensi sumber daya yang di miliki oleh karyawan bisa tersalurkan dan menciptakan suatu keuntungan bagi perusahaan.⁷ Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri tahun 2021-2023.

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang
Syariah Kediri Tahun 2021-2023

Penilaian	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
	Bobot	Rata	Ket.	Bobot	Rata	Ket.	bobot	Rata	Ket.
Kedisiplinan	100	65	Cukup	100	65	Cukup	100	67	Cukup
Tanggung jawab	100	70	Baik	100	75	Baik	100	75	Baik
Kerja sama	100	67	Cukup	100	75	Baik	100	80	Baik
Kepemimpinan	100	80	Baik	100	65	Cukup	100	75	Baik
Kualitas	100	65	Cukup	100	80	Baik	100	85	Baik
Kuantitas	100	79	Baik	100	80	Baik	100	80	Baik
Ketrampilan kerja	100	75	Baik	100	75	Baik	100	85	Sangat Baik

Sumber: Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil penilaian kinerja oleh perusahaan, diketahui pada tahun 2023 terjadi kenaikan kinerja karyawan meskipun tingkat disiplin yang dihasilkan kurang maksimal. Kinerja yang dihasilkan yang baik terutama mengenai kualitas dan ketrampilan kerja yang dimiliki hal ini tidak

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama 2021), 10.

jauh akibat faktor kompetensi yang mana merupakan kemampuan yang dimiliki.

Keterkaitan atau hubungan kompetensi dan kinerja dalam penelitian Abdi dan wahid yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan memberikan peningkatan bagi hasil kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.⁸ Penelitian tersebut didukung oleh kajian empirik menurut Kadir dkk bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai macam cara termasuk yang dilakukan oleh Bank Jatim Cabang Syariah dengan dilakukannya pelatihan untuk para karyawannya. Berikut merupakan beberapa macam pelatihan yang dilakukan oleh semua karyawan dan wajib diikuti oleh karyawan.

Tabel 1.6
Program Pelatihan Pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

No	Bagian	Bentuk Pelatihan Sesuai Bidang	Sudah/belum Terlaksana	Berapa Kali
1.	Marketing	Terkait marketing yaitu pemasaran dan pengenalan produk kepada nasabah, cara-cara promosi produk, memahami produk pembiayaan.	Sudah terlaksana dan sudah dilakukan.	1-2 dalam satu tahun
2.	Teller	Terkait pembukuan atau rekapan data nasabah.	Sudah terlaksana	2-3 kali dalam satu tahun

⁸ N. Abdi dan M.Wahid, 'Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Ekonomi*, volume 1 nomor 1 (2018), 68.

3.	<i>Customer Service</i>	Terkait produk yang dimiliki Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, ketentuan BPP terbaru, pemahaman pihak eksternal mengenai kerja sama di lingkup perbankan dan standar layanan	Sudah terlaksana	3 kali dalam satu tahun
4.	<i>Funding Officier</i>	Terkait standar layanan dan kualitas layanan dan produk layanan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri	Sudah terlaksana	2-3 kali dalam satu tahun
5.	Pembiayaan	Terkait analisa produk, pembiayaan dalam menawarkan produk, administrasi pembiayaan dan kepatuhan resiko pembiayaan	Sudah terlaksana	1-3 kali dalam satu tahun
6.	Penyelia akuntansi	Terkait laporan aset, perpajakan dan laporan kinerja tahunan dan bulanan	Sudah terlaksana	3 kali dalam satu tahun
7.	Penyelia operasional dana	Terkait pelayanan nasabah, mengenai pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme, pemeliharaan sistem dan pengamanan data dan informasi	Sudah terlaksana	3 kali dalam satu tahun
8.	HC	Terkait administrasi pegawai, pelatihan menyesuaikan produk yang akan <i>launching</i> .	Masih menunggu penjadwalan dari Bank Jatim Pusat	4 kali dalam satu tahun
9.	Umum	Terkait barang dan jasa, pajak dan aset serta investaris	Sudah terlaksana	3-4 kali dalam satu tahun
10.	IT	Terkait mengenai informatika dalam perusahaan dengan memastikan jaringan diperusahaan	Masih menunggu penjadwalan dari Bank Jatim Pusat	Biasanya 2 kali dalam satu tahun
11.	<i>Security</i>	Terkait standar pelayanan dan pelatihan SAMAPTA ahli daya	Sudah terlaksana	2 kali dalam satu tahun

Sumber: Wawancara dengan beberapa karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Berbagai macam pelatihan di atas dilakukan dengan ketentuan dari pihak Bank Jatim Pusat yang mana setiap pelatihan akan mendapatkan surat yang kemudian di tugaskan untuk melaksanakan pelatihan tersebut. Jika sudah melakukan pelatihan akan mendapatkan sertifikat pelatihan. Tujuan dilakukan pelatihan supaya kinerja yang dilakukan bisa mengalami peningkatan. Karena setiap tahun akan mengalami perubahan terkait peraturan dan perubahan proses kinerja bahkan bisa perubahan posisi kerjanya.

Dalam dilakukannya pelatihan tentu akan mempengaruhi kompetensi yang mengandung beberapa aspek penting menurut Wibowo antara lain *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang meningkatkan kinerja karyawan.⁹ Pengetahuan dan ketrampilan mampu diasah dan dipelajari dengan berbagai macam cara salah satunya adalah membaca misalnya tidak memahami tugas yang diberikan hal yang dilakukan dengan membaca untuk menambah literasi. Tetapi jika dalam hal sikap perlu dimiliki sejak dini dan memahami bagaimana cara bersikap yang baik. Sikap ini bisa dilihat dari cara menghargai waktu saat bekerja. Berikut data kehadiran karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri tahun 2021-2023

Tabel 1.7
Data Kehadiran Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Syariah
Kediri Tahun 2021-2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
				Izin	Alpha	Jumlah	
Tahun 2021							
1.	Januari	31	23	5	2	7	5,19%
2.	Februari	31	21	4	1	5	3,18%
3.	Maret	31	21	3	2	5	3,38%

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi ke 5* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), 271.

4.	April	31	22	4	1	5	3,38%
5.	Mei	31	22	5	3	8	5,67%
6.	Juni	31	21	5	1	6	4,09%
7.	Juli	31	23	4	1	5	3,70%
8.	Agustus	31	21	4	2	6	4,06%
9.	September	31	22	5	3	8	5,67%
10.	Oktober	31	23	5	1	6	4,45%
11.	November	31	20	6	2	8	5,16%
12.	Desember	31	23	4	2	6	4,45%
Rata-Rata							4,38%
Tahun 2022							
1.	Januari	33	22	4	2	6	4%
2.	Februari	33	20	5	2	7	4,24%
3.	Maret	33	22	6	3	9	6%
4.	April	33	22	5	3	8	5,33%
5.	Mei	33	21	5	1	6	3,81%
6.	Juni	33	22	4	1	5	3,33%
7.	Juli	33	23	5	3	8	5,57%
8.	Agustus	33	21	4	2	6	3,81%
9.	September	33	22	6	2	8	5,33%
10.	Oktober	33	22	5	1	6	4%
11.	November	33	21	7	2	9	5,72%
12.	Desember	33	23	5	2	7	4,87%
Rata-rata							4,64%
Tahun 2023							
1.	Januari	36	21	4	3	7	4,08%
2.	Februari	36	20	4	1	5	2,7%
3.	Maret	36	23	6	2	8	5,1%
4.	April	36	22	3	2	5	3,05%
5.	Mei	36	21	5	1	6	3,5%
6.	Juni	36	21	4	3	7	4,08%
7.	Juli	36	23	6	2	8	5,1%
8.	Agustus	36	22	5	1	6	3,6%
9.	September	36	21	5	2	7	4,08%
10.	Oktober	36	23	4	4	8	5,1%
Rata-rata							4,03%

Sumber : Data Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Tingkat absensi yang terjadi pada tabel diatas menunjukkan bahwasannya kurangnya sikap disiplin dalam bekerja yang akan memiliki pengaruh terhadap kompetensi yang dihasilkan. Misalnya saat melakukan keterlambatan dengan berbagai macam alasan yaitu terjadinya kendaraan yang ditumpangi mengalami musibah ataupun dengan alasan harus

mengantar anak kesekolah terlebih dahulu atau terkena macet. Mungkin keterlambatan yang dilakukan jika terjadi satu atau dua kali dapat dikatakan wajar namun hal tersebut terjadi beberapa kali dan setiap hari. Selain terlambat karyawan juga meninggalkan kantor sebelum waktunya, baik itu beberapa jam sebelum waktu pulang kantor maupun setengah hari. Berdasarkan penjelasan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai bank bahwa meninggalkan kantor atau terlambat sebelum waktunya tidak masalah selama izin terlebih dahulu kepada karyawan yang bertanggung jawab terkait absensi. Hal ini yang terjadi sehingga setiap tahunnya mengalami peningkatan keterlambatan yang cukup signifikan.

Berdasarkan penjelasan yang penulis paparkan pada latar belakang masalah di atas, penulis akan mengkaji dan meneliti kompetensi yang ada dalam Bank Jatim Syariah Cabang Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawannya dalam sebuah tulisan berbentuk proposal skripsi dengan judul:

“IMPLEMENTASI KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG SYARIAH KEDIRI”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ?
2. Bagaimana kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?

C. Tujuan

1. Untuk menjelaskan kompetensi karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
2. Untuk menjelaskan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk mengembangkan dan menambah ilmu dalam bidang kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta bisa menjadi salah satu referensi bagi peneliti berikutnya.

2. Secara praktis

- a. Bagi akademisi, penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pengembangan penelitian jika diadakan penelitian selanjutnya. Kemudian bisa menjadi bahan masukan untuk menghadapi masalah hal yang serupa.
- b. Bagi penulis, penelitian ini bisa digunakan untuk meningkatkan keilmuan yang ditempuh selama menempuh pendidikan di kampus sehingga bisa diterapkan di masyarakat secara langsung. Untuk mengetahui ke-efektifan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
- c. Bagi masyarakat, bisa menambah pengetahuan bahwa pemberian kompensasi dan kompetensi bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Bagi lembaga, bisa dijadikan sebagai sarana evaluasi atas kompetensi karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

E. Telaah Pustaka

Salah satu pendukung yang perlu dijadikan untuk memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang sudah dilakukan dahulu oleh peneliti. Gambaran dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah skripsi dan jurnal. Berikut gambaran dari hasil penelitian terdahulu:

1. Skripsi oleh Ummu Kalsum Universitas Hassanudin yang berjudul “Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru”¹⁰

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu bagaimana kompetensi pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan beberapa tahapan dalam pengumpulan datanya dengan wawancara kepada beberapa pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Barru kemudian dengan observasi dan studi dokumen. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi yang ada di pegawai sekretariat Daerah Barru sudah terlaksana yang mampu dilihat dari beberapa indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan, konsep diri dan nilai – nilai, karakteristik pegawai dan motif pegawai

¹⁰ Ummu Kalsum Universitas Hassanudin, “Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru”, (Skripsi S1 Universitas Hassanudin), 2017.

Perbedaan dalam penelitian ini untuk mengetahui kompetensi yang ada sudah sesuai dengan perusahaan atau belum. Kemudian apakah kompetensi yang ada akan terlaksana dengan semestinya. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia.

2. Skripsi Jember oleh Moh. Sholeh Rido yang berjudul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Mengenai Jabatan yang Diterima di BRI Syariah Cabang Jember”¹¹

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis kompetensi sumber daya manusia di BRI Syariah kantor cabang Jember, kemudian apakah jabatan yang diterima sesuai dengan kompetensi di BRI Syariah kantor cabang Jember, dan bagaimana dampak apabila kompetensi sumber daya manusia dengan jabatan yang diterima di BRI Syariah kantor cabang Jember. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif untuk mengetahui fakta yang terjadi. Dengan teknik pengumpulannya yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mengenai jabatan yang diterima di BRI Syariah sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Semua pekerjaan yang diberikan oleh BRO

¹¹ Moh. Sholeh Rido, “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Mengenai Jabatan yang Diterima di BRI Syariah Cabang Jember”, (Skripsi S1 Institut Agama Islam Negeri Jember), 2018.

Syariah sudah sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu dari variabel pembahasannya yang mengenai jabatan yang diterima. Bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sesuai dengan jabatan yang ada. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia dan sama menggunakan teknik pengumpulan datanya

3. Skripsi oleh Siti Rukhayati Ningsih yang berjudul “Peran dan Kompetensi Auditor Internal dalam Menunjang Kinerja Perbankan Syariah Menurut Perspektif Al-Hisbah (Studi BPR Syariah Tanggamus)”¹²

Fokus penelitian ini yaitu bagaimana peran auditor internal syariah dalam menunjang kinerja perbankan dilihat dari perspektif Al-Hisbah di BPR Syariah dan bagaimana kompetensi auditor internal syariah dalam menunjang kinerja perbankan dilihat dari perspektif Al-Hisbah di BPR Syariah. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. dimana data yang terkumpul berbentuk kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peran dan kompetensi auditor dalam menunjang kinerja sudah baik dengan

¹² Siti Rukhayati Ningsih, “Peran dan Kompetensi Auditor Internal dalam Menunjang Kinerja Perbankan Syariah Menurut Perspektif Al-Hisbah (Studi BPR Syariah Tanggamus), (Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), 2022.

cara melakukan pengawasan dan pemeriksaan dengan setiap hari dengan melihat hasil kinerja operasional melalui laporan keuangan dalam bentuk neraca. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada pembahasan yang merujuk pada auditor internalnya dimana sesuai dengan perpektif Al-Hisbah. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia dan menggunakan metode penelitian yang sama juga.

4. Skripsi oleh Moh.Abd Haris yang berjudul “Optimalisasi Kompetensi Peran Mantri Untuk Meningkatkan Profitabilitas BRI Unit Tegal Ampel KC.Bondowoso”¹³

Fokus penelitian ini mengenai strategi yang dilakukan oleh Kepala Unit BRI untuk meningkatkan kompetensi mantri di BRI Unit Tegal Ampel KC.Bondowoso dan apa kompetensi yang dimiliki dan rus terus dikembangkan oleh mantri BRI agar dapat meningkatkan profitabilitas BRI Unit Tegal Ampel KC.Bondowoso.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa optimalisasi kompetensi yang ada di BRI Unit Tegal Ampek yaitu sudah sesuai dengan peran mantri dalam meningkatkan profitabilitas yang bisa dilihat melalui saling membantu dan menghadapi permasalahan dan kesulitan atas tugas-tugasnya dengan cara kekeluargaan serta jabatan karir yang dijalani sudah sesuai dengan kompetensi matri yang ada. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada

¹³ Moh.Abd Haris, “Optimalisasi Kompetensi Peran Mantri Untuk Meningkatkan Profitabilitas BRI Unit Tegal Ampel KC.Bondowoso”, (Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Jember), 2021.

lokasi penelitian yang dilakukan dan terdapat pada fokus pelatihannya. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia.

5. Skripsi oleh Novi Intan Fandini yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai BPR Denpasar”¹⁴

Yang menjadi fokus penelitian ini mengenai strategi yang peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BPR Denpasar. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa strategi yang digunakan dalam peningkatan kompetensi di BPR Denpasar yaitu dengan melakukan pelatihan (DIKLAT) yang akan didapatkan oleh karyawan BPR Denpasar tujuannya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga bisa diaplikasikan langsung ditempat kerja dengan bidang masing-masing. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan dan terdapat pada fokus pelatihannya Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia dan teknik pengumpulan yang dilakukan.

¹⁴ Novi Intan Fandini, “Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai BPR Denpasar”, (Skripsi S1 Universitas Pendidikan Nasional), 2020.

6. Skripsi oleh Melina Yunia Fendi yang berjudul “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Sahabat Mustahiq Sejahtera Kediri”

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi yang ada di LAZ Sejahtera yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di lembaga tersebut. penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan beberapa tahapan dalam pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara kepada beberapa pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di LAZ Sejahtera melakukan rutinitas pagi seperti sholat dhuha, mengaji bersama, membaca surat, mempelajari tajwid, dan dilakukan pelatihan dan bimbingan serta evaluasi sehingga mampu memberikan peningkatan dalam kinerjanya.

Perbedaan dalam penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi di lembaga tersebut yang mana mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawannya. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang peningkatan kinerja karyawan.

7. Skripsi oleh M.Hasan Al Basyari yang berjudul “Peran Budaya Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT NUSANTARA Cabang Mojo Kediri)”

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu peran budaya yang dimiliki oleh BMT UGT NUSANTARA yang mana memiliki

eran budaya salah satunya gaya pemiminnya yang *tabliq* serta karyawannya yang memiliki sifat *fatana*. Adapun motivasi yang diberikan kepada karyawan di lembaga tersebut yaitu sikap *sidiq* dengan tujuan untuk memberikan contoh dan sikap bisa dipercaya oleh masyarakat dikarenakan jujur. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan datanya observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil yang ditunjukkan bahwasannya peran budaya islami dilembaga tersebut sudah diterapkan dengan baik dengan tujuan supaya kegiatan operasional dapat diharapkan dan tujuan lembaga dapat dicapai dengan maksimal.

Perbedaan dalam penelitian ini mengenai peran budaya islami yang diterapkan oleh lembaga tersebut dan lokasi yang diteliti juga berbeda. Persamaan dalam penelitian ini membahas mengenai meningkatnya kinerja karyawannya.