

ANALISIS PELATIHAN *BANKING STAFF PROGRAM* DALAM PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC BANDUNG KOPO

¹ Widya Astri, ² Zaini Abdul Malik, ² Dudung Abdurrahman

^{1,2,3} *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: widya.wa81@gmail.com*

Abstrak. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu Bank Umum Syariah yang sangat berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Pelatihan *Banking Staff Program* merupakan pelatihan dasar yang seharusnya didapatkan oleh karyawan sejak awal masuk bekerja sehingga dengan rentan waktu pelatihan yang dilaksanakan oleh BSM KC Bandung Kopo mempengaruhi etos kerja karyawan karena setiap karyawan baru belum tentu mereka paham dan memiliki *basic* tentang pekerjaannya sehingga akan menghambat kelancaran operasional. Dengan demikian, identifikasi masalah yang penulis ambil adalah bagaimana pelaksanaan pelatihan *Banking Staff Program*, bagaimana etos kerja karyawan, bagaimana analisis pelatihan *Banking Staff Program* untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan *Banking Staff Program* di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo, untuk mengetahui etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo, untuk mengetahui analisis pelatihan *Banking Staff Program* untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research* : wawancara, kuesioner, observasi, dan Studi kepustakaan (*Library Research*). Analisa data dilakukan dengan baik secara kualitatif, maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pelatihan *Banking Staff Program* telah sesuai dengan prosedur akan tetapi waktu pelaksanaan yang dinilai tidak efektif, sedangkan etos kerja karyawan sudah baik dengan mengacu pada budaya perusahaan (ETHIC). Sehingga analisis keduanya setelah di uji dengan statistic SPSS 20 terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 30,3% antara *Banking Staff Program* terhadap Etos Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Etos Kerja, *Banking Staff Program (BSP)*.

A. Pendahuluan

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah di lapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit. Bank Syariah Mandiri mengadakan berbagai pelatihan antara lain BSP (*Banking Staff Program*) yang peneliti akan bahas. Sehingga pelatihan yang pada dasarnya di Bank Syariah Mandiri tidak menunjang budaya organisasi sehingga tidak adanya etos kerja yang baik seperti pengetahuan mendasar tentang pelayanan terhadap nasabah.

Problematika yang terjadi terkait dengan pelatihan yaitu fenomena yang terjadi di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo ketika penulis melakukan observasi dalam prakteknya karyawan yang telah mengikuti pelatihan *Banking Staff Program* yang dikelola oleh *Learning Center* (pengaturan pusat) dilaksanakan ketika karyawan sudah 5 sampai 6 bulan bekerja dengan jumlah kuota peserta pelatihan telah mencukupi, akan tetapi pelatihan *Banking Staff Program* merupakan pelatihan dasar yang seharusnya didapatkan oleh karyawan sejak awal masuk bekerja sehingga dengan rentan waktu pelatihan yang dilaksanakan oleh BSM KC Bandung Kopo mempengaruhi etos kerja karyawan karena setiap karyawan baru belum tentu mereka paham dan memiliki *basic* tentang pekerjaannya sehingga akan menghambat kelancaran operasional.

Tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan *Banking Staff Program* di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo, serta untuk mengetahui etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo dan untuk mengetahui analisis pelatihan *Banking Staff Program* untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo.

B. Landasan Teori

Landasan Teori Pelatihan *Banking Staff Program*

Pelatihan sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu (anggota masyarakat) harus mempelajari sesuatu (materi) guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dalam menopang ekonominya (pendapatan). Menurut Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 71 Tahun 1991 dikemukakan bahwa : Pelatihan (pelatihan kerja) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu yang pelaksanaannya yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pelatihan *Banking Staff Program* merupakan pelatihan dasar (*basic*) yang dilaksanakan oleh Bank Syariah Mandiri kepada seluruh karyawan dengan maksud untuk mendapatkan pengetahuan (*basic*) terhadap pekerjaannya.

Empat kategori dasar dari hasil pelatihan menurut Gary Dessler yang dapat diukur, yaitu :

- a. Reaksi, mengevaluasi reaksi peserta pelatihan terhadap program.
- b. Pembelajaran, menguji peserta untuk menentukan apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya peserta pelatihan pelajari.
- c. Perilaku, menanyakan apakah peserta dalam bekerja mengalami perubahan setelah mengikuti pelatihan.
- d. Hasil, menanyakan apakah hasil akhir yang dicapai dari segi tujuan pelatihan.

Landasan Teori Etos Kerja Karyawan

Etos kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu yang diungkapkan melalui sebuah tindakan yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral kerja dan pandangan tentang kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dengan kualitas kerja yang baik seperti : kerja keras, kerja tepat waktu, jujur dan ulet dalam bekerja,

berorientasi kepada prestasi, kreatif dan berorientasi kepada perubahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Etos kerja Islami pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja Islami merupakan refleksi pribadi seorang khalifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator tinggi rendahnya etos kerja seseorang yaitu Semangat kerja, disiplin kerja, dan efisiensi kerja. Adapun ciri-ciri dari semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemauan bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.
- 2) Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
- 3) Memperlihatkan inisiatif yang baik.

Disiplin kerja yang tinggi tampak dalam berupa kesediaan datang dan pulang ke dan dari tempat kerja. Efisiensi kerja dalam penerapannya yaitu untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan oleh manusia dalam bidang apapun.

C. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Pelaksanaan Pelatihan *Banking Staff Program* dan Etos Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo.

1. Pelaksanaan Pelatihan *Banking Staff Program*

Pelaksanaan Pelatihan *Banking Staff Program* merupakan program pelatihan dasar bagi karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo dinilai sudah baik yaitu sudah mengacu kepada prosedur yang telah diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri akan tetapi ada beberapa prosedur tahapan untuk mengikuti pelatihan *Banking Staff Program* yang dinilai sudah tidak efektif dari tahun ke tahun sehingga tidak dilaksanakan kembali sehingga karyawan baru hanya menunggu perintah melalui email dari pusat (*learning center*) untuk mengikuti pelatihan *banking staff program* tersebut. Selanjutnya karyawan mengikuti pelatihan serta melaksanakan seluruh prosedur kegiatan yang harus diikuti sampai tahapan-tahapan persentasi dan evaluasi kepada pihak berwenang di masing-masing Bank.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui *software SPSS* versi 20 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel pelatihan *banking staff program* (reaksi, pembelajaran dan perilaku) sebesar 118,42 termasuk pada kriteria **baik** berada di interval 103-126. Pelatihan *Banking Staff Program* di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo adalah baik sesuai dengan ketentuan indikator tentang pelaksanaan pelatihan *banking staff program*.

2. Pelaksanaan Etos Kerja Karyawan.

Etos kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo pada dasarnya telah mengacu pada Nilai-nilai perusahaan yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo, yaitu:

Shared Value Bank Syariah Mandiri disingkat “ETHIC”

Excellence : Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.

Teamwork : Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

Humanity : Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.

- Integrity* : Memahami dan mentaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.
- Customer Focus* : Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan BSM sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui *software SPSS* versi 20 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan etos kerja karyawan sebesar 122,60 termasuk pada kriteria baik berada di interval 103-126. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pelaksanaan etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo adalah baik sesuai dengan ketentuan indikator tentang manajemen komplain yang baik.

3. Analisa Pelatihan *Banking Staff Program* dalam Peningkatan Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo

Data primer untuk mengetahui pengaruh pelatihan *banking staff program* (X) dengan etos kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo melalui penyebaran kuisioner kepada 30 responden yang menjadi sampel penelitian. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan dalam menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Analisis deskriptif data responden ini terdiri dari 4 tabel tunggal yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja. Dari data yang telah di olah berdasarkan “Jenis Kelamin”. Mayoritas adalah responden “Pria”, yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3%, berdasarkan “Pendidikan Terakhir”. Mayoritas responden yang berlatar pendidikan “S1”, yaitu sebanyak 24 orang atau 80,0%, “Usia”. Mayoritas responden berusia “20-30 tahun”, yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3%, berdasarkan “Masa Kerja. Mayoritas responden yang mengabdikan bekerja selama “2,1-5 Tahun”, yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3%.

Hasil pengujian validitas untuk variabel X. Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 12 item pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan *Banking Staff Program* tersebut nilainya lebih besar dari r kritis (r korelasi > r kritis) sebesar 0,239 ($dk = 30-2=28$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel pelatihan *banking staff program* telah valid. Hasil *Cronbach Alpha* untuk 12 butir pertanyaan sebesar 0,902 atau 90,2%. Maka data tersebut reliabel karena hasil *cronbach alpha* $0,902 > 0,60$ yakni sebagai data pembanding.

Pengujian validitas untuk variabel Y. Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan *Banking Staff Program* tersebut nilainya lebih besar dari r kritis (r korelasi > r kritis) sebesar 0,239 ($dk = 30-2=28$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel etos kerja karyawan telah valid. Hasil *Cronbach Alpha* untuk 10 butir pertanyaan sebesar 0,869 atau 86,9%. Maka data tersebut reliabel karena hasil *cronbach alpha* $0,869 > 0,60$ yakni sebagai data pembanding.

Responden yang valid sebanyak (N) = 30, dengan presentase 100%, sedangkan data yang dilarang masuk sebanyak 0 dengan presentase 0%. Dengan demikian secara total data variabel X dan Y valid sebanyak 30 responden dengan presentase 100%.

- a. Korelasi Antara Variabel Pelatihan *Banking Staff Program* Dengan Variabel Etos Kerja Karyawan

Koefisien korelasi antara pelatihan *banking staff program* dengan etos kerja karyawan $r = 0.550$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan *banking staff program* dengan etos kerja karyawan. korelasi pelatihan *banking staff program* dengan etos kerja karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,5- 0,75, dan arahnya positif ini berarti apabila terjadi peningkatan pelatihan *banking staff program* maka etos kerja karyawan juga akan meningkat.

b. Korelasi Determinansi

Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,303 atau sebesar 30,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,550^2 \times 100\% = 30,3\%$), artinya variabel pelatihan *banking staff program* dipengaruhi oleh variabel etos kerja karyawan sebesar 30,3% dan sisanya 69,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Variabel Pelatihan *Banking Staff Program* Dengan Variabel Etos Kerja Karyawan

Konstanta sebesar 17,966 artinya jika untuk variabel Pelatihan *Banking Staff Program* bernilai nol, maka nilai Etos Kerja Karyawan adalah sebesar 17,966.

d. Pengujian Hipotesis

Dari hasil tersebut dapat dilihat dari tabel output di atas ternyata t hitung adalah 3,488, sedangkan t tabel untuk taraf nyata sebesar 5% dan derajat bebas $(n-2) = 28$, maka diperoleh $t_{(0,05, 28)} = 1,701$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,488 > 1,701$), sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Banking Staff Program* terhadap Etos Kerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Analisis Pelatihan *Banking Staff Program* dalam Peningkatan Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo”, maka diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Pelaksanaan Pelatihan *Banking Staff Program* merupakan program pelatihan dasar bagi karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo dinilai sudah baik yaitu sudah mengacu kepada prosedur pelaksanaan yang telah diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel pelatihan *banking staff program* sebesar 118,42 termasuk pada kriteria baik berada di interval 103-126, menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel X (Pelatihan *Banking Staff Program*) yang diukur melalui dimensi reaksi, pembelajaran dan perilaku.
2. Etos kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo pada dasarnya telah mengacu pada Nilai-nilai perusahaan yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KC Bandung Kopo, yaitu: *Shared Value* Bank Syariah Mandiri disingkat “ETHIC” (*Excellence, Teamwork Humanity, Integrity, Customer Focus*). Sehingga, rata-rata keseluruhan etos kerja karyawan sebesar 122,60 termasuk pada kriteria baik berada di interval 103-126, menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel Y (Etos Kerja Karyawan) yang diukur melalui dimensi semangat kerja, disiplin kerja dan efisiensi kerja.
3. Analisis pelatihan *Banking Staff Program* dalam peningkatan etos kerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Pengukuran analisis tersebut berdasarkan *Software SPSS 20 For Windows* diperoleh angka R Square 0,303 (30,3%), dan sisanya sebesar 69,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, berdasarkan angka tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis setelah dilakukan uji signifikansi yaitu melalui uji t , dapat dilihat dari t hitung adalah 3,488, sedangkan t tabel untuk taraf nyata sebesar 5% dan derajat bebas $(n-2) = 28$, maka diperoleh $t_{(0,05, 28)} = 1,701$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,488 > 1,701$), sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Banking Staff Program* terhadap Etos Kerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Alex S. Nitisemito, 1999, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Anwar Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda Karya.
- Asher Sunyato Munandar, 2008, *Psikologi dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI. Press).
- Asifudin, Ahmad. 2013, *Etos Kerja Islami*, Yogyakarta : UII Press.
- Anoraga, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Cecep Dermawan, 2006, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*, Bandung : Khazanah Intelektual.
- Departemen Agama, 2014, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta : MQS Publising, Mushaf Quantum Tauhid.
- Edwin B. Flippo, 1984, *Personel Management*, Singapore : McGraw-Hill,.
- Ernest J. Mc Cormick, 1985, *Industrial Psychology*, New York : Prentice-Hall.
- Friedman dan Yarbrough, 2007, *ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung : IMTIMA.
- Garna, 1993, *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*, Jakarta : Djambatan.
- Gary Dessler, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks,.
- Goldstein, I.L dan Buxton, C.W., 1982, *Training and Human Performance*, New York : McGraw-Hill
- Hesti Amalia Nurdiani, 2015, *Analisis Komparatif Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Cimahi dan BNI KCP Cimahi*, Bandung : Unisba.
- Husein umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : Gramedia Pustaka U.tama.
- Mc. Gehee, 1979, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja

Rosdakarya.

M. Dawam Rahardjo, 1990, *Etika Ekonomi dan Manajemen*, Yogyakarta : Tiara Wacana,

Moh. Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia.

Muhammad Syafi'I Antonio, 2001, *Bank Syariah dari Teori ke praktek*, Jakarta : Gema Insani Press.

Muhamad Akram Al-Adluny, 2010, *Time Habit Kebiasaan Efektif Mengelola Waktu* Yogyakarta : Pustaka Marwa.

Mustofa Kamil, 2006, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung : Alfabeta.

Nunung Nurhayati, 2013, *Modul Praktikum Statistik Penelitian dengan SPSS*, Bandung : Laboratorium Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisba.

Nurcholish Madjid, 2002, *Islam Agama Kemanusiaan*, Semarang : Grafika.

Ridwan, 2011, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

Sastrodipoero, 2006, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung : Alfabeta.

Sedermayanti, 1996, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.

Siswanto, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pemberdayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.

Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofyan, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Pustaka LP3ES.

Sugiyono, 1995, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Suryabrata Sumadi, 1994, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.

Toto Tasmara, 2002 *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta :Gema Insani.

Weither dan Davis, 1996, *Human Resources and Personnel Management*, New York : McGraw-Hill.

Sumber Internet

Sekilas Perbankan Syariah di Indonesia, 2015, (<http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah>), 19 Februari 2015

Annual Report BSM, 2013, (<http://www.syariahamandiri.co.id/>), 15 Februari 2015