

*Proudly present*



**umsurabaya**  
Universitas Muhammadiyah Surabaya

# Manajemen SDM Bank Syariah



**Budi W. Mahardhika**

**081-331-529-764**

[www.BWMahardhika.com](http://www.BWMahardhika.com)

*Dosen Pengampu MBS*



# Apa pentingnya nasabah bagi bank syari'ah?

- Bank ibarat ikan, nasabah ibarat air.
- Nasabah yang membayar gaji kita.
- Membuat kita kehilangan nasabah lain.
- Membantu kita mendapatkan nasabah lain.
- Menentukan ciri bank (Budaya Perusahaan → Pelayanan, dan Sistem yang baik).

# Strategi Pemasaran Bank Syariah

## 1. Penetrasi Pasar

Strategi ini digunakan bila masih banyak calon konsumen/nasabah yang **belum terjangkau** di daerah pemasaran kita.

## 2. Pengembangan Pasar

Strategi ini dilakukan bila konsumen/nasabah yang telah ada telah dianggap jenuh, atau sasaran konsumen lama sudah tidak dapat ditambah lagi sehingga perlu dicarikan konsumen/nasabah baru yang secara **geografis/demografis** berbeda dengan pasar yang lama.

### **3. Pengembangan Produk**

Strategi ini menyangkut perubahan/**penyempurnaan** dan penambahan produk yang ditawarkan kepada konsumen/nasabah. Hal ini dimaksudkan untuk memperpanjang usia produk yang ditawarkan. Asuransi → Unit Link.

### **4. Diversifikasi Produk**

Strategi ini merupakan pengembangan produk baru tetapi masih berhubungan dengan produk lama dan ditawarkan kepada pasar yang baru juga. Sekuritas, Jasa Pembayaran *Multi Payment*

# **Apa pentingnya pengelolaan SDM bagi bank syariah?**

*Kegiatan pengelolaan sumber daya insani yang ada di bank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.*

# **Inilah empat pengelolaan SDM berbasis syariah : ( Henry Simamora, 2002 )**

## ***1. Functional Competency***

Kemampuan SDM yang berkaitan dengan *background* dan keahlian dasar di bidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, administrasi keuangan syariah, dan analisa keuangan syariah.

## ***2. Behaviour Competency***

Kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat ( *ghirah* ) syariah, fleksibel dan rasa ingin tahu yang tinggi serta berorientasi pada hasil yang sempurna.

### ***3. Role Competency***

SDM yang mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

### ***4. Core Competency***

SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi, misi, makna dan values serta budaya perusahaan ( bisnis syariah ).

**Menurut Schuler et al ( dalam Irianto,2001), setidaknya MSDI memiliki tiga tujuan utama yaitu :**

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

## **Nilai penting dari perencanaan sumber daya insani di dunia perbankan disebabkan berbagai alasan sebagai berikut :**

- Antisipasi terhadap pembukaan cabang baru, yaitu bank membuka cabang baru sehingga membutuhkan sejumlah tenaga kerja untuk mengisi berbagai pos-pos pekerjaan yang tersedia.
- Adanya pensiun normal karyawan, yaitu karena memang karyawan sudah memasuki usia pensiun, sehingga harus dicari penggantinya.

- Permintaan berhenti sendiri, maksudnya pegawai bank syariah sengaja meminta berhenti dengan berbagai alasan seperti masalah lingkungan kerja, kesejahteraan, atau hal- hal lainnya.
- Diberhentikan oleh bank akibat kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau karena adanya pengurangan pegawai akibat ditutupnya cabang suatu bank atau karena karyawan sudah tidak mampu lagi bekerja.
- Akibat karyawan meninggal dunia atau mengalami kecelakaan sehingga karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi untuk bekerja.

## **Pelatihan Karyawan :**

1. Untuk diangkat menjadi karyawan tetap maka karyawan harus mengikuti masa percobaan melalui suatu pelatihan dalam jangka waktu tiga bulan, enam bulan tergantung dengan kebutuhan.
2. Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan membiasakan kepada calon karyawan sebelum bekerja.
3. Memahami Visi dan Misi, Peraturan dan Budaya Kerja Bank Syariah.

## **Pengembangan Karyawan :**

1. Mengikuti pendidikan melalui paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan yang memang berpengalaman di bidangnya.
2. Transfer antar bagian, merupakan pengembangan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.
3. Promosi suatu jabatan dengan cara memindahkan karyawan ke posisi yang lebih tinggi.

# Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya.

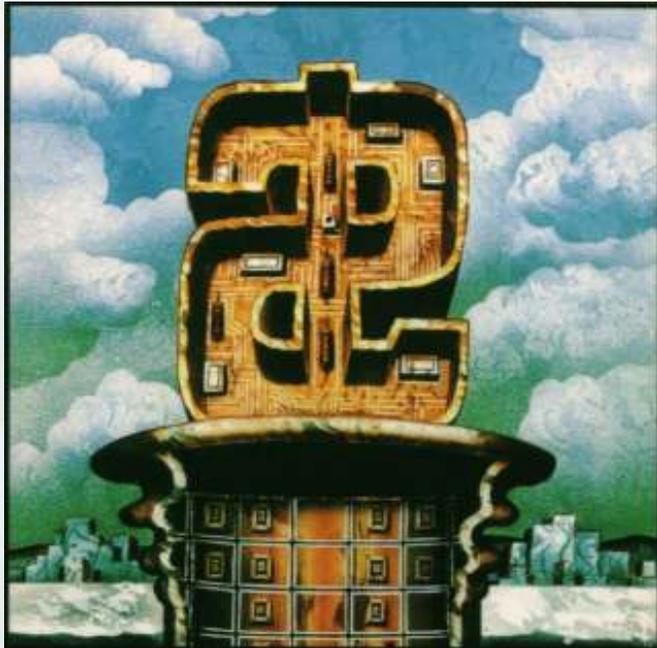
Kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Kompensasi finansial
2. Kompensasi non finansial

# Penjelasan Tugas Kelompok

1. M. Strategik (Visi, Misi, Budaya, Nilai2x Perusahaan, Jejak langkah, Sekilas, Bidang)
2. M. Pemasaran (Logo, Produk & Layanan, CSR)
3. M. Operasional (Wilayah, Tinjauan Kinerja, Tinjauan Operasi Per Segmen, TI)
4. M. SDM (Demografi, Pengembangan HC, Struktur Organisasi Perusahaan, Kode Etik)
5. M. Keuangan (Ekonomi & Industri, Tinjauan, Ikhtisar Keuangan, Ringkasan Kinerja)

**KUMPULKAN SLIDE MINGGU KE 13,  
PROPOSAL MINGGU KE 14**



# TERIMAKASIH!

Nothing impossible as long as you  
have strong willingness to learn!