

## **LAMPIRAN**

### **TRANSKRIP WAWANCARA**

Hari/ Tanggal : Rabu, 26 April 2017  
Waktu : 09.00 WIB  
Lokasi : Kantor Pusat BPRS PNM Binama Semarang  
Nama Narasumber : Mbak Ratih  
Jabatan : SPO (Sekretariat, Personalia, dan Organisasi)

#### **Keterangan**

*P: Pewawancara*

*N: Narasumber*

P : Assalamu'alaikum, Selamat pagi mbak?

N : Waalaikumsalam, Selamat pagi juga dik.

P : Mohon maaf mbak sebelumnya mengganggu waktu mbak Ratih, saya ingin menanyakan beberapa hal mbak terkait Tugas Akhir saya tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS PNM Binama Semarang.

N : Iya boleh silahkan dik.

P : Boleh tau mbak bagaimana strategi BPRS Binama dalam mengembangkan sumber daya manusianya?

N : Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan atau pengembangan sumber daya manusianya BPRS Binama banyak diadakan pelatihan-pelatihan dik.

P : Pelatihan apa saja mbak?

N : Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan terdiri dari berbagai macam pelatihan dik yang ditujukan untuk karyawan operasional supaya dapat melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup

berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Misalnya pelatihan perpajakan untuk akunting, pelatihan servis yang baik untuk front liner dan masih banyak yang lain yang diikuti bagian operasional maupun manajerial.

P : Pelatihan tersebut yang mengadakan BPRS sendiri atau bagaimana mbak?

N : Pelatihan biasanya diadakan oleh Pusat (LPPM Binama), ada juga dari Bank Indonesia, OJK dll.

P : Selain pelatihan apa upaya apa saja yang dilakukan BPRS dalam meningkatkan produktivitas karyawannya mbak?

N : Selain pelatihan-pelatihan tersebut upaya yang dilakukan adalah dengan pemberian motivasi oleh pimpinan BPRS Binama kepada karyawannya. Tujuannya agar karyawan selalu semangat dalam bekerja dan agar kinerjanya dapat terus ditingkatkan. Pemberian motivasi ini biasanya ketika semua karyawan berkumpul bersama di kantor pusat setiap sebulan sekali. Biasanya diisi pengajian atau motivasi, bisa juga sosialisasi, hal ini kondisional terserah pimpinan. Atau karyawan dipanggil secara pribadi oleh direktur jika ada penurunan kinerja.

P : Apakah ada sistem promosi jabatan mbak?

N : Ada, bagi karyawan yang lama dan kinerjanya bagus ketika ada yang lowong maka karyawan tersebut dapat dipromosikan menduduki jabatan yang lowong.

P : Waktu saya magang kadang bagian AO menempati posisi Support Pembiayaan apakah disini ada sistem rotasi jabatan mbak?

N : Tidak ada sih dik itu mungkin pas mbak Dwi ( bagian Support Pembiayaan) ada keperluan sebentar sehingga sementara diisi mbak bagian AO. Kebetulan mbak AO dulu sebelumnya juga di bagian support pembiayaan.

P : Oh gitu ya mbak.

P : Mbak untuk pengembangan spiritualisme karyawan upaya apa saja yang dilakukan BPRS mbak?

N : Setiap sebulan sekali diadakan pengajian atau istighosah dik, kadang mengundang ustad/ustadzah dari luar atau kadang semua karyawan mengikuti seminar/ kajian tentang kepribadian di hotel.

P : Mbak bagaimana sistem pelatihan untuk pegawai yang baru mbak misalnya CS? Apakah selama beberapa minggu di latih dulu menggunakan komputer/ simulasi kemudian setelah menguasai baru ditempatkan di bagian CS?

N : Tidak sih dik. Pegawai baru diajari dengan sistem *Coaching* atau pembekalan langsung oleh senior. CS baru kemudian mencatat apa saja yang dikira perlu dan langsung ditempatkan di bagian CS, jika masih bingung biasanya tanya lewat lisan aja sih dek sama sebelahnya mbak Dwi kebetulan kan tempat CS dan Support Pembiayaan berdampingan. Dan kebetulan mbak dwi juga memahami bagian CS.

P : Kendala apa saja mbak dalam pengembangan SDM di BPRS Binama?

N : Penerapan teori tidak sama dengan praktik, Motivasi tidak terlalu memberi efek perubahan karena karyawannya kadang males dulu soalnya kan hari *weekend* jatahnya libur dan bareng keluarga tapi masih ada acara kantor.

P : Pertanyaan terakhir mbak, Menurut mbak Ratih seberapa penting program pengembangan SDM untuk karyawan ini mbak?

N : Sebenarnya penting banget dik namanya karyawan ketrampilannya perlu diasah dan ditingkatkan darimana lagi mereka bisa profesional dan meningkatkan kinerjanya kalau tidak diberi pelatihan, pembekalan dan motivasi. Karena itu semua menambah wawasan dan pengetahuan yang sebelumnya mereka tidak ketahui apalagi karyawan disini backgroundnya heterogen tidak semua dari perbankan jadi sangat perlu pelatihan-pelatihan misalnya seputar perbankan syariah, profesionalisme kerja khususnya di bank. Selain itu tuntunan jaman dik, perkembangan jaman selalu berubah

dan karyawan dituntut untuk menyesuaikan dengan perkembangan tersebut misalnya dari segi teknologi.

P : Oh begitu ya mbak, Saya jadi paham banyak. Terima kasih atas kesempatan waktunya dan jawabannya mbak. Senang bisa mewawancarai mbak ratih.

N : Oh iya, sama-sama dik.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Riwayati

Tempat/ Tanggal Lahir : Kendal, 6 Desember 1995

Alamat : Ds. Kumpulrejo Rt 04 Rw 04 Kaliwungu Kendal

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nama Orang Tua : Ayah : M. Yasin

Ibu : Pujiati

Email : *hi.anggun@gmail.com*

Riwayat Pendidikan

1. SD N Karangtengah lulus tahun 2007
2. SMP N 1 Brangsong lulus tahun 2010
3. SMA N 2 Kendal lulus tahun 2013
4. UIN Walisongo Semarang masuk tahun 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Penulis,

**Anggun Riwayati**

NIM. 1405015065