

**PRAKTEK PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF
BERKELANJUTAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK BPR EL
BAGHRAFKABUPATEN SUMENEP**

ARTIKEL



Oleh :

**MOCHAMMAD AMUFRASZ
NPM : 715.2.1.1924**

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA
2019**

**PRAKTEK PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BANK BPR EL
BAGHRAF KABUPATEN SUMENEP**

Artikel Skripsi

Program Studi : Manajemen

Oleh :

MOCHAMMAD AMUFRASZ
NPM : 715.2.1.1924

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA
2019**

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 Agustus 2019



Nurdody Zakki, SE., M.SM

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochammad Amufrasz
NPM : 715.2.1.1924
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Praktek Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetitif Berkelanjutan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Bpr El Baghrif Kabupaten Sumenep

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep

Pada tanggal : 19 Agustus 2019

Yang menyatakan



(Mochammad Amufrasz)

PRAKTEK PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BANK BPR EL BAGHRAF KABUPATEN SUMENEP

Mochammad Amufrasz¹

Nurdody Zakki, SE., M.SM²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja
Sumenep

E-mail : mohfrasz@gmail.com

E-mail : dodyk.zacky@wiraraja.ac.id

Abstrak

Mochammad Amufrasz. 2019. Praktek Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetitif Berkelanjutan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Bpr El Baghraf kabupaten Sumenep. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja. Pembimbing: Nurdody Zakky, SE.,M.,SM

Masalah yang di teliti dalam sekripsi ini yaitu tentang kinerja karyawan pada Bank BPR el baghraf khususnya bagian sumber daya manusia, yang dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisi sumber daya manusia di Bank BPR el baghraf dalam kinerjanya.

Dalam menjawab permasalahan tersebut peneliti menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif. Dalam hal ini yang menjadi fokus penelitian yaitu keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik purposive sampling, yang terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan pendukung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan itu dapat meningkat melaluikeunggulan kompetitif antar karyawan dalam sumber daya manusia. dalamhal ini pentingnya bagaimana seorang pemimpin dapat mengatur dan mengontrol setiap kebutuhan karyawannya dan dapat membuat kinerja karyawan tersebut menjadi lebih meningkat lagi.

Kata Kunci : kinerja karyawan; Sumber daya manusia

PRACTICES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND COMPETITIVE SUSTAINABLE PRACTICES IN EFFORTS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPR EL BANK BAGHRAF SUMENEP DISTRICT

Abstrack

The problem examined in this description is about the performance of employees at Bank BPR el Baghraf, especially the human resources section, where the purpose of this research is to know and analyze human resources at Bank BPR el baghraf in its performance.

In answering these problems the researcher used descriptive qualitative research. In this case the focus of the research is competitive advantage in human resources to improve employee performance in this study. The study used purposive sampling technique, which consisted of key informants, key informants and supporting informants.

The results of the study show that the performance of employees in competing among employees in the resources is important in how a leader can regulate and control every employee's needs and can make the performance of these employees more increased.

Keywords: *Employee Performance; Human Resources*

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi perusahaan tersebut dapat beroperasi dengan memaksimalkan sumber daya yang ada sehingga dapat menghasilkan produk yang baik berupa barang atau jasa agar supaya bisa di promosikan. Dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial dan Sumber Daya Manusia melalui kemampuan sistem yang teknologis. Karena sumber – sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dapat mengoptimalkannya dengan penggunaan untuk mempertahankan dalam keberlangsungan hidup dalam perusahaan.

Dalam hal ini sebagai resource sumber dayanya yang dimiliki oleh perusahaan Human Resource atau Sumber daya Manusia, menjadi yang paling strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa adanya SDM, sumber daya tidak mungkin dapat dimanfaatkan maupun tidak dapat dikelola agar bisa menghasilkan suatu produk yang baik. Namun untuk realitasnya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia atau human resource semua keberlangsungan hidup perusahaan. Masih banyak organisasi

maupun perusahaan yang menganggap bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset organisasi yang paling penting, padahal Sumber Daya Manusia yang bisa menjalankan dan membuat sumber daya yang lain berfungsi dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang bisa dilakukan untuk memelihara kinerja yang tinggi, memotivasi, mengembangkan dan merangsang kinerja daripada karyawan maupun anggota dari organisasi atau perusahaan. Dalam perubahan lingkungan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efisien terhadap berubahnya lingkungan bisnis secara mendasar ditandai dengan tidak terkontrolnya sekitar bisnis dan kondisi bisnis yang semakin kompleks dan semakin sulit untuk diprediksi, dan biaya operasional perusahaan yang semakin tinggi, dan kompetisi yang semakin ketat agar dapat medapatkannya sebuah tujuan organisasi untuk meraih persaingan bagi perusahaan.

Beberapa dalam penelitian ini membuktikan sumber daya dan kemampuan dalam perusahaan merupakan sumber persaingan dalam perusahaan. sumber daya dan kapabilitas yang memiliki kriteria valuable yang dapat menjadi sumber persaingan dalam perusahaan tersebut, bagi perusahaan jasa, terutama dalam bidang perbankan dalam persaingan, sering kali dilakukan dalam bentuk pelayanan. Unsur Sumber daya manusia menjadi unsur sumber daya yang paling sering berinteraksi dengan pelanggan, dan mendapat penilaian secara langsung, maka kualitas pelayanan menjadi hal yang sangat penting dan yang disampaikan tidak bisa lepas dari peran para karyawan yang menjadi sumber daya dalam perusahaan sebagaimana attitude, intention, dan cara karyawan ataupun anggota organisasi bersikap, mengarah pada high qualityservice, yang secara strategis bisa diarahkan melauai praktek dan kebijakan dalam manajemen Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) El Baghraf Sumenep Berdikari resmi dibuka sejak hari ini, Senin, 4 September 2017. Pembukaan dilaksanakan di BANK BPR el baghraf, di Jl. Jend. Sudirman, Kecamatan Kota Sumenep, Madura, Jawa Timur. BPR El Baghraf ini dibuka langsung oleh Wakil Bupati, Achmad Fauzi. Dalam sambutannya, atas nama Pemerintah Kabupaten Sumenep, dia memberikan

apresiasi yang besar kepada seluruh jajaran direksi atas kehadiran BPR di daerahnya.

Tabel I.1

Perbedaan Bank Konvensional dan Bank Syariah di Kabupaten Sumenep

No	Nama Bank	Kategori
1	BPR	Konvensional
2	JATIM	Konvensional
3	BCA	Konvensional
4	BPRS BHAKTI SUMEKAR	Syariah
5	BRI	Konvensional
6	BNI	Konvensional
7	MANDIRI	Konvensional
8	MANDIRI	Syariah
10	BNI	Syariah
11	BRI	Syariah
12	TASPEN	Syariah

Sumber : data diolah oleh peneliti tahun 2019

Dalam hal ini kinerja Sumber Daya Manusia di BANK BPR El Baghraf diketahui masih kurang baik, Bank BPR dapat mengelola dana dari pemerintahan Kabupaten Sumenep. Agar tetap berjalan kegiatan oprasionalnya harus dengan adanya kondisi perekonomian di sumenep sangat baik, tentunya harus di dukung dengan motivasi bekerja lebih baik lagi dengan adanya tujuan dalam kinerja karyawannya. Perencanaan dan penerapan manajemen sumber daya manusia agar kinerja karyawan bisa meningkat dengan diadakannya pelatihan- pelatihan husus bagi semua karyawan agar perusahaan dapat optimal, dikarenakan pengelolaan kurang maksimal, sehingga BANK BPR El Baghraf Sumenep kurang dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya.

Peneliti menarik kesimpulan untuk diteliti lebih dalam lagi mengenai “Praktik Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetitif Berkelanjutan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan BANK BPR El Baghraf Di Kabupaten Sumenep”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan BANK BPR El Baghrif Sumenep?
2. Apa saja keunggulan kompetitif yang dimiliki Bank BPR EL Baghrif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana praktek-praktek pengelolaan Sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan BANK BPR El Baghrif Sumenep.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana keunggulan kompetitif berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan BANK BPR El Baghrif Sumenep.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi seorang manajer sekaligus pemimpin melakukan pencapaian tujuan orang lain dan melaksanakan tugas berbagai yang dapat diperlukan. Menurut Mathis dan Jakcson (2001) dalam (buku manajemen sumber daya manusia) manajemen adalah agar dapat melakukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategis dengan aset pengelolaan paling berharga dalam organisasi yaitu orang-orang yang dapat bekerja secara individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Menurut Dessler 2005 dalam (buku Manajemen Sumber Daya Manusia) MSDM adalah kegagalan dan keberhasilan perusahaan tergantung dalam keunggulan kompetitif bersaing.

Desler (2005), menjelaskan praktik dan kebijakannya meliputi: (a) melakukan analisis jabatan (menerapkan sifat dari pekerjaan masing-masing karyawan; (b) menyusun perencanaan terkait kebutuhan sumber daya manusia dan merekrut para calon tenaga kerja; (c) menyeleksi para calon pekerja; (d) memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru; (e) mengatur upah dan gaji (cara menentukan

kompensasi karyawan); menyediakan insentif dan kesejahteraan; (f) menilai kinerja; (g) mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan); (h) pelatih dan pengembangan; (i) membangun komitmen karyawan. Seorang manajer hendaknya mengetahui; (a) peluang yang adil dan rasional alternatif; (b) kesehatan dan keselamatan karyawan; (c) keluhan dan hubungan (relasi) tenaga kerja. dikutip dalam buku (Harsuko, 2016:1)

Kompetitif Berkelanjutan

Dalam keunggulan perusahaan agar dapat meraih keberhasilan tentunya harus dapat bersaing agar perusahaan tersebut bisa maju untuk kedepannya. Berdaya saing untuk lingkungan bisnis yang personel perusahaan harus dapat memiliki kapabilitas. Keterampilan yang di perlukan oleh perusahaan untuk dapat memanfaatkan secara optimum tentunya harus didukung dengan adanya sumber dayanya, tanpa kapabilitas sumber daya perusahaan nilainya bisa menurun. Agar bisa dapat di manfaatkan secara optimum kapabilitas personel dapat menghasilkan kompetensi keunggulan bersaing dalam perusahaan tersebut. Hubungan yang berkualitas manajer dengan karyawan melalui lintas fungsional antara perusahaan pemasok dan konsumen.

Mengelola SDM Untuk Meningkatkan Daya Saing

Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010:381).

Lado dan Wilson 1994, (Fuad, 2003) membedakan keunggulan bersaing (competitive advantage) menurut pandangan tradisional dengan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (sustained competitive advantage) menurut pandangan yang berbasis sumber daya. Menurut pandangan tradisional, sumberdaya yang dimiliki perusahaan dalam industri yang sama bersifat homogen dan dapat dibeli dan diadopsi dengan mudah oleh perusahaan lain. Pengelolaan SDM Mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan, tidak dapat disamakan seratus persen dengan pengelolaan kepersonaliaan yang selama ini dilakukan oleh banyak perusahaan. Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi

kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (day to day operation). Kegiatan ini mempunyai tingkat rutinitas yang tinggi dan kurang ada tantangan bagi para pengelolanya, dalam artian para pengelola terjebak pada pola yang sudah ada. Dari perspektif manajemen SDM Rusaw (2009) menguraikan, banyak alat manajemen yang dapat diterapkan dalam konteks administrasi publik untuk memilih, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut sugiyono (2014:9) menjelaskan bahwa dalam penelitian metode kualitatif merupakan metode penelitian yang bisa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, sebagaimana peneliti ini menjadikan instrumen kunci, dalam pengumpulan data teknik yang dapat dilakukan secara triangulasi, dari hasil data analisis ini data yang dapat dilakukan dengan cara triangulasi data yang bersifat induktif. Dalam peneliti ini yang menjadi instrumen dari peneliti itu sendiri dengan maksud untuk mengetahui fenomena terjadi secara lebih mendalam dengan hasil yang berbentuk penjelasan atau deskripsi. Dalam hal ini peneliti akan meminimalisasi risiko yang ada pada Praktek praktek pengelolaan sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini pada Bank BPR El Baghraf sumenep lokasi Jl. Jend Sudirman No 2A Kelurahan Pajagalan Kec Kota Sumenep kode pos 69416.

Jenis Dan Sumber Data

a. Data Subyek

Data yang di hasilkan dalam wawancara kepada Bank BPR el baghraf yang melalui Kepala bagian operasional.

b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Berikut ini penjelasan dari pengertian data primer dan data sekunder dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Data Primer

Berdasarkan sumber data, data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Atau data yang langsung didapat dari informan yang terkait.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna.

Informan

- a. Dalam penelitian ini penulis memilih kepala bagian SDM pada Bank BPR el baghraf sebagai informan kunci untuk memperoleh data informasi yang akurat tentang kinerja karyawan.
- b. Dalam penelitian ini penulis memilih kepala bagian Operasional pada Bank BPR el baghraf untuk memperoleh data informasi tentang keunggulan kompetitif sebagai informan utama.
- c. 3.4.3 Dalam penelitian ini untuk menambah informasi yang di butuhkan oleh penelitimengambil dari beberapa karyawan sebagai informan pendukung.

Teknik pengumpulan data

Observasi

Observasi merupakan proses pengambilan data tersebut agar dapat melakukannya penelitian dalam pengamatan secara langsung oleh penulis terhadap objek penelitian. Pada metode ini penulis dapat melakukan observasi secara langsung untuk mengetahui praktek pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara lisan maupun tulisan dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini dengan maksud untuk lebih

mendalami informasi dari responden. Pada penelitian ini penulis akan mewawancarai staf maupun petugas yang berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BPR el baghraf di kabuten sumenep. Teknik wawancara tersebut yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik wawancara terbuka dan tidak terstruktur.

Dokumentasi

Dokumentasi dalam Metode ini merupakan suatu cara untuk pengumpulan data yang dapat menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan adanya masalah yang diteliti, sehingga dapat memperoleh data yang lengkap. Dokumentasi ini digunakan sebagai pendukung dan pembuktian terkait suatu keterangan, penjelasan atau argument.

Teknik analisis data

Reduksi Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Praktik pengelolaan sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif dalam meningkatkan kinerja karyawan. yang dapat diperoleh dari hasil wawancara dengan informan tersebut. Peneliti mengumpulkan data dengan cara merangkum dan memilih hal-hal yang pokok tentang risiko dan penanganannya terkait dengan kinerja karyawan.

Penyajian Data

Dalam hal ini, penulis akan menyajikan data yang berupa jawaban-jawaban yang diberikan oleh informan yang sebelumnya telah dikumpulkan dan dikelompokkan pada proses reduksi data, data yang diperoleh akan disajikan sehingga data tersebut terkumpul dan tersusun dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami

Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang bisa menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal dilakukannya penelitian yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan sistem absensi sidik jari untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Uji Keabsahan Data

Triangulasi merupakan proses dalam pengecekan data melalui berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu yang berbeda. Dalam hal ini penulis akan mengecek kesamaan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda baik melalui pihak internal bank maupun pihak eksternal Bank. Penulis juga akan mengecek melalui berbagai hasil penelitian yang dapat diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dapat dilakukan dalam waktu yang berbeda pula sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat benar-benar kredibel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada informan kunci yaitu Fainani selaku Kabag SDM & Umum menanyakan tentang bagaimana upaya yang dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam perusahaan Bank BPR ini kinerja karyawan itu dapat meningkat melalui bagaimana mengelola sumber daya manusia yang benar untuk kedepannya, tentunya itu harus ada pelatihan khusus bagi semua karyawan, tentunya disini sudah diadakan pelatihan pasti semua kinerja karyawan disini bisa meningkat melaluikinerja karyawan yang baik” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan utama yaitu Feri Susanto selaku Kabag Operasional mengatakan bahwa:

“Menurut saya perusahaan Bank BPR ini agar bisa lebih meningkat sumber daya manusia itu harus ada pelatihan khusus bagi semua karyawan, tentunya disini sudah diadakan pelatihan pasti semua kinerja karyawan disini dapat meningkat, semua karyawan disini itu sudah di berikan arahan terbaik dari atasan agar tetap bisa menjaga nama baik perusahaan dalam sumber daya manusianya” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang senada yang di sampaikan oleh informan pendukung hal yang senada juga disampaikan oleh informan pendukung yaitu Mohammad Rizet selaku Bagian marketing:

“Menurut saya disini agar dapat meningkat melalui sumber daya manusia itu semua ada pada kinerja karyawan disini, salah satu contohnya setiap karyawan itu harus bisa memberikan yang terbaik kepada nasabahnya agar supaya perusahaan ini terlihat baik kedepannya” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan kunci yaitu Fainani selaku Kabag SDM & Umum menanyakan tentang apa saja keunggulan kompetitif yang ada di Bank BPR dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya tentunya untuk keunggulan persaingan antar karyawan itu banyak, salah satu contohnya persaingan antar karyawan bagian marketing, disini bagian marketing itu harus berlomba-lomba agar target yang di inginkan perusahaan terpenuhi. dan persaingan itu diwajibkan dari Bank BPR salah satu contohnya di sini diadakan persaingan antar karyawan itu agar supaya semua karyawan dapat maksimal semua dalam bekerja, di sini semua karyawan itu di targetkan semua agar kinerjanya lebih baik lagi kedepannya” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan utama yaitu Feri Susanto selaku Kabag Operasional mengatakan bahwa: “Tentunya di sini diadakan keunggulan persaingan antar karyawan itu semua tergantung dari direktur saya disini, karena untuk keunggulan persaingan itu yang menentukan atasan kami, jadi kami hanya bisa melakukan sesuai perintah dari atasan saya. Kalo persaingan saya disini bagaimana saya harus lebih pinter-pinter dari yang lain untuk mengoperasikan keluar masuknya dana dari perusahaan karena saya sendiri bertugas bagian pengelolaan operasional” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang senada yang di sampaikan oleh informan pendukung hal yang senada juga disampaikan oleh informan pendukung yaitu Mohammad Rizet

selaku Bagian marketing: “Menurut saya kalau persaingan yang diadakan di Bank BPR itu ada bermacam- macam, saya sendiri di bagian marketing diadakan persaingan untuk mencari nasabah sesuai perusahaan yang di targetkan, jadi saya di sini harus bisa merayu orang agar supaya orang tersebut mau menjadi nasabah Bank Bpr, jadi saya harus bisa bagaimana perusahaan mengasikkan target bagi saya sesuai waktu yang di tentukan. Jadi saya berlomba-lomba dengan teman saya yang bagian marketing agar supaya mendapatkan bonusan sesuai yang di targetkan perusahaan” (wawancara pada hari senin 15 juli 2019 di kantor Bank BPR ELBaghraf).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan kunci yaitu Fainani selaku Kabag SDM & Umum tentang apa saja peraturan yang terkait penerimaan pegawai, lalu beliau mengatakan bahwa : “Iya ada,tentunya dalam penerimaan pegawai ada aturan dalam seleksi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan peraturan pegawai pasal 26 tentang syarat penerimaan pegawai yang salah satu bunyinya penerimaan karyawan Bank harus melalui proses ketentuan pengadaan pegawai yang telah ditetapkan”. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR ELBaghraf).

Hal yang senada yang di sampaikan oleh informan pendukung hal yang senada juga disampaikan oleh informan pendukung yaitu Mohammad Rizet selaku Bagian marketing: “Iya pasti ada, salah satu contohnya saya yang bekerja di bagian marketing disini setiap penempatannya itu ada syarat tertentu misalakan perusahaan membutuhkan karyawan minimal SMA”. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Di samping itu apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam persaingan antar karyawan Bank BPR el baghraf, Berdasarkan hasil wawancara oleh Fainani informan kunci selaku kepala bagian SDM mengatakan bahwa: “Di sini di adakan persaingan kinerja antar karyawan di karenakan bahwa persaingan itu sangat baik untuk perusahaan, karena persaingan membuat karyawan mengeluarkan kemampuan terbaiknya, terus kemampuan tersebut agar semua kinerja karyawan mengejar posisi agar bisa naik jabatan dari

yang bawah bisa naik ke jabatan yang lebih tinggi lagi”. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang sama juga disampaikan informan utama yaitu Feri Susanto selaku Kabag Operasional mengatakan bahwa: “Kalau menurut saya mas agar kinerja karyawan dapat bersaing dengan karyawan lain tentunya harus ada arahan dari atasan saya agar karyawan disini semua di beri arahan tentunya setiap karyawan pasti mempunyai skil yang berbeda-beda, salah satunya dalam pelaporan kinerja karyawan kadang laporan itu ada yang benar kadang ada yang kurang, tentunya diadakan persaingan antar karyawan disini saya sangat setuju agar bisa semua karyawan disini dapat lebih meningkat dalam kinerjanya. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Hal yang senada yang di sampaikan oleh informan pendukung Mohammad Rizet selaku Bagian marketing mengatakan bahwa :

“Menurut saya kalau masalah kinerja karyawan itu sangat baik lah, salah satu contohnya saya yang bekerja di bagian marketing itu harus dapat bersaing dengan karyawan yang lain, agar saya bisa lebih banyak lagi mencari nasabah, kalau misalkan target saya kurang dari yang di targetkan perusahaan trus temen saya yang satunya mencapai target ya tentunya saya kalah bersaing dengan teman yang sesuai posisi saya di bagian marketing, ya sangat baik lah bagi saya di adakan persaingan dalam kinerja agar supaya saya bisa lebih meningkat diadakannya persaingan antar karyawan tersebut”. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf).

Di samping itu jika ada karyawan yang lembur tentunya di berikan bonusan khusus,berdasarkan hasil wawancara oleh fainani informan kunci selaku kepala bagian SDM mengatakan bahwa:

“Mengenai kerja lembur mas itu ada syarat atau aturan tertentu tidak semena-mena harus kerja lembur dan itu hanya boleh di lakukan atas perintah direksi atau kepala bagian umum yang bersangkutan”. (wawancara pada hari senin 20 mei 2019 di kantor Bank BPR EL Baghraf)

Pembahasan

a. Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan observasi untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya harus di dukung oleh SDM yang memadai agar supaya meningkat tentunya harus ada pembinaan pegawai disini dilakukan dengan tujuan menciptakan pegawai yang bermoto tinggi, berdaya guna dan berhasil guna, rukun dan bersatu, jujur, beribawa dan bertanggung jawab. Pembinaan tersebut berupa latihan kerja, seminar, Terkait pembinaan pegawai hal tersebut sudah tertuang pada peraturan pegawai yaitu tentang pembinaan pegawai, harus ada pembinaan dari atasan agar SDM di BPR el baghraf bisa meningkat lagi. Hal ini sesuai dengan teori (Kasmir, 2014:154-157). Salah satu yang paling penting dalam dunia perbankan. Pemasaran adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang merupakan faktor penting agar dapat menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan Bank tentunya harus memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, dalam pelayanan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan Bank ke depan. Dalam memperoleh rangka dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas terhadap perusahaan, untuk dilakukan melalui penarikan pegawai harus sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Berdasarkan observasi dari hasil penelitian dimaksud untuk menganalisis atau menyajikan data yang sesuai dengan pokok permasalahan tersebut yang telah diolah pada penelitian yaitu praktek praktek pengelolaan dan keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank BPR el baghraf di Kabupaten Sumenep pengelolaan dan keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank BPR el baghraf di Kabupaten Sumenep. Dimana keunggulan kompetitif dalam kinerja karyawan yang sangat baik seperti mengadakan pelatihan kinerja atau training dan pembinaan karyawan di Bank BPR el Baghraf.

Terdapat beberapa prosedur sesuai dengan peraturan yang terkait penerimaan pegawai di Bank BPR el baghrif di kabupaten sumenep. Hal ini sesuai dengan teori Dase Purnama, Budi Purwanto, (2018:1) pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai Produktivitas kerja, dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan yang meningkat, kualitas dan kuantitas akan semakin baik, karena technical skill, dan managerial skill aparatur yang semakin baik.

Berdasarkan observasi kinerja karyawan terhadap kemampuan bekerja dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan para pegawai Bank BPR el baghrif tentunya ada kualitas kerja jadi kualitas kinerja yang baik itu dapat dilihat dari pelayanannya, pegawainya harus baik-baik semua, misalkan karyawan harus disiplin dalam melaksanakan tugas apapun. Hal ini sesuai dengan teori (Harsuko, 2016:167) Arti dari kinerja sendiri tidak untuk menilai suatu karakteristik seseorang akan tetapi lebih merujuk pada serangkaian hasil yang di dapat selama kurun waktu tertentu, Kinerja merupakan seberapa dalam individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran yang diinginkan dan suatu konsep yang mencakup dalam tiga aspek yaitu kemampuan, sikap dan prestasi.

Simpulan

1. Sumber daya dan kapabilitas perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing berkelanjutan, Unsur Sumber daya manusia menjadi unsur sumber daya yang paling sering berinteraksi dengan pelanggan, dan mendapat penilaian secara langsung, maka kualitas pelayanan menjadi hal yang sangat penting dan yang disajikan tidak bisa lepas dari peran para karyawan yang menjadi sumber daya manusia dalam perusahaan. Bagaimana *attitude*, *intention*, dan cara karyawan ataupun anggota organisasi bersikap, bertujuan terhadap *high quality service*, yang bisa di tunjukkan secara strategis melalui praktek dan kebijakan dalam manajemen Sumber daya manusia yang ada. Oleh

karena itu bisa diterima bahwa dalam prakteknya, aturan pengelolaan sumber daya yang baik bisa memiliki dampak potensi pada kinerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Kemampuan adaptasi para pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan pada penerapan absensi *fingerprint* ini sudah mampu dan terbiasa dalam melakukan *fingerprint* karena sebelumnya pada tahun 2018 sudah dilakukan uji coba penggunaan mesin absensi sidik jari ini. Oleh karenanya para pegawai telah mengerti dengan tata cara penggunaan mesin absensi ini serta para pegawai juga sudah mengetahui akan sanksi-sanksi yang diterapkan apabila para pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja otomatis tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut terpotong dan untuk pegawai yang sering bolos kerja mereka diberikan surat teguran secara kedinasan.

2. Setiap perusahaan tersebut pastinya menginginkan keuntungan yang lebih daripada perusahaan lain (keunggulan kompetitif). Maka dari itu perusahaan tersebut ingin perusahaannya mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan perusahaannya dari pada pesaingnya. Untuk memelihara keberlanjutan keunggulannya, setiap komponen dalam perusahaan, khususnya para manajer puncak penting mengetahui hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk mewujudkan keunggulan yang berkelanjutan. Demikian maka penelitian-penelitian mengenai konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu menjadi penting khususnya bagi para pemangku kepentingan mengetahui apa saja yang dibutuhkan dalam mewujudkan keunggulan yang berkelanjutan. Demikian maka penelitian-penelitian mengenai konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan sangat diperlukan agar dapat meningkat.
3. Perencanaan dan penerapan manajemen kinerja secara bertahap agar Kinerja karyawan Bank BPR dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui peningkatan kedisiplinan dan target penyelesaian tugas sehingga jabatan dapat lebih dipertanggung jawabkan, serta perilaku karyawan diarahkan sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan optimal dikarenakan

pengelolaan kurang maksimal, sehingga BANK BPR El Baghrif Sumenep kurang dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya.

Keterbatasan

1. Kendala yang di hadapi oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian yaitu kesulitan untuk melakukan wawancara kepada informan, karena sibuk bekerja masing-masing.

Saran

1. Sebaiknya para pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang sudah di tetapkan oleh pihak Bank, sehingga para pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.
2. Perlu di berikan informasi untuk saling mengingatkan apabila ada karyawan dalam pekerjaannya yang masih belum selesai. Setiap pegawai harus tetap menjaga komunikasi dengan pegawai bagian lainnya yang masih bersangkutan untuk mendukung kelancaran dalam proses pemberian kredit, sehingga nantinya pekerjaan lebih cepat dan mudah untuk dikerjakan serta memberikan kesan pelayanan yang profesional di antara karyawan tersebut.
3. Bank BPR EL Baghrif harus dapat mengoptimalkan pemberian kredit kepada pelaku usaha yang bergerak dalam bidang tersebut, karena pemberian kredit dapat di lakukan oleh tenaga bagian marketing agar supaya mendapatkan banyak konsumen dengan menawarkan keuntungan seperti memberikan pengetahuan kepada nasabah.
4. Dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan maka harus dapat diprioritaskan pembenahan – pembenahan yaitu harus meningkatkan konsistensi karyawan terhadap pelayanan nasabah, dan karyawan harus diberikan jadwal teratur secara bergantian agar dalam kinerja karyawan dapat meningkat.
5. Komunikasi langsung yang dilakukan oleh karyawan kepada nasabah harus lebih di tingkatkan dengan cara apa yang menjadi kebutuhan nasabah, bertanya dan mencoba memahami kesulitan yang di alami oleh nasabahnya.
6. Para semua karyawan harus memiliki rasa yang baik.dalam melayani nasabah, kesopanan karyawan dalam melayani nasabah dapat tercipta dengan karyawan harus menghargai setiap nasabah yang datang tanpa harus membeda - bedakan

status nasabah tersebut. Karyawan dalam melayani nasabah harus bersikap jujur dalam pekerjaannya agar nama Bank BPR EL Baghrif terlihat baik dan bagus kedepannya.

Daftar Pustaka

- Dase Purnama, Budi Purwanto, 2018. *Strategi Pengikatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan Dan Perencanaan Sumber Daya*, Vol 9 No 1. Jurnal Manajemen Dan Organisasi.
- Deddy Wibowo Adhiningrum, 2015. *Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Kepuasan Kerja Pada Maskapai Penerbangan Komersial Di Indonesia*, Vol 8 No 2. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa.
- Harsuko Riniwati, 2016. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Malang: UB Press.
- Kasmir, 2014. “*Manajemen Perbankan*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurdin, 2018. *Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Manajemen
- Novy Anjar Muslikah, Andi Tri Haryono, 2017. *Pengaruh Kompetensi Entrepreneurial, Strategi Kewirausahaan Dan Modal Sosial Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Dengan Kinerjausaha (Pengusaha) Sebagai Variable Interventing*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sri Harjanti, 2014. *Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susi Mega Setyawati, Dwiarko Nugrohoseno, (2019) ; *Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3, Universitas Negeri Surabaya