

## ABSTRAK

**Irma Wahyu Ningsih.** 2016. *Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus pada Bank Muamalat Indonesia Tbk KC. Banjarmasin)*, Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Pembimbing: (I Prof Dr.H.M Fahmi Al-Amruzi, M.Hum) (II. Abdul Hafiz Sairaji,SHI,MHI)

**Kata Kunci:** Strategi, Pengembangan Kualitas, Karyawan

Penelitian ini bertolak dari pemikiran bahwa Bank Muamalat Indonesia Tbk telah berkembang pesat hingga saat ini yang salah satu penunjangnya adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan segala prestasi yang diraih artinya Bank Muamalat telah berhasil dalam mengembangkan karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kualitas karyawan dalam upaya pengoptimalan kinerja pada Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC. Banjarmasin, serta mengetahui dalam pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC. Banjarmasin.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Data yang diperoleh merupakan hasil dari wawancara dengan informan, kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi. Data yang diperoleh dianalisis, kemudian disajikan.

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan, yaitu: pertama, Strategi pengembangan kualitas karyawan dalam upaya pengoptimalan kinerja pada Bank Muamalat Indonesia Tbk KC Banjarmasin dilaksanakan dengan pengembangan kualitas intelektual berupa program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan, pengembangan kualitas moral dengan spirit bekerja adalah ibadah serta mengadakan pengajian rutin setiap pagi, dan pengembangan kualitas fisik dengan meng-cover kesehatan karyawan dan keluarga besar Bank Muamalat Indonesia. Kedua, kendala yang dihadapi dalam pengembangan kualitas karyawan yakni berasal dari peserta yang memiliki pola pikir dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga terdapat hasil dalam pemahaman dan kinerja yang berbeda pula, kemudian instruktur internal yang sering disibukkan dengan jabatan dan pekerjaannya disaat jadwal pendidikan dan pelatihan yang telah ditentukan, selanjutnya pada permasalahan kurikulum yang masih belum terkonsep sistematis secara baku sehingga program dapat berbeda dan berubah-ubah setiap tahunnya..