ABSTRAK

NOOR AMELIA. 2020. *Strategi Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri KCP Sentra Antasari)*. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pembimbing Rohana Faridah,S.E.,M.M

Kata Kunci : Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan dan Divisi Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling penting bagi kemajuan perusahaan, termasuk juga bank. Adanya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu pentingnya penerapan strategi pada divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian agar bank syariah dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Persaingan ekonomi yang semakin luas mengharuskan suatu bank syariah memiliki manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik agar bank tersebut mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh organisasinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan BSM KCP Sentra Antasari dan mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan strategi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan studi dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan BSM KCP Sentra Antasari untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui proses perencanaan (*planning*), perekrutan (*recruitment)*, pendidikan dan pelatihan (*education and planning*), pemantauan (*monitoring)*dan pemberian penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi . Sedangkan kendala yang dihadapi dalam penerapan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pertama yaitu sumber daya manusia yang tidak memadai dan penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi, kendala yang kedua yaitu kurangnya motivasi bekerja bagi karyawan.