

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN BANK BENGKULU

Dearsa Putri Utami, Fachruzzaman, Lisa Martiah NP

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Abstract

This study aims to evaluate operating profit achievement and analyze financial performance factors of Main Branch of Bank Bengkulu. This type of research uses descriptive qualitative with an association approach. The result shows that the achievement of Main Branch of Bank Bengkulu isn't achieved due to various factors. The results of the interview concluded the factors that led to the non-achievement of profit is factor of macroeconomic conditions, monetary policy, fiscal policies, competitors, human resources and strategies. The results of the association approach prove that there is a relationship between the profit achievement and employee performance

Keywords: Evaluate of Profit, Factors That Affect Performance, Employee Performance

1. Pendahuluan

Subramanyam (2013:26). Informasi laba menampilkan tentang ringkasan kinerja perusahaan, prestasi perusahaan yang menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Laba merupakan ukuran kinerja yang memungkinkan pihak manajemen senior dapat menggunakan salah satu indikator yang komprehensif dibandingkan harus menggunakan beberapa indikator.

Peraturan Bank Indonesia nomor: 3/21/PBI/2001 menyatakan bahwa distribusi modal atau laba kepada pemilik antara lain pembayaran dividen, pembelian kembali saham Bank (treasury stock) dan pembayaran bonus kepada pengurus (management fee). Menurut Subramanyam (2013:26) dan Harrison (2012:13) laba terdiri dari 4 jenis, yaitu laba kotor, laba operasi, laba sebelum pajak, laba setelah pajak dan laba bersih.

Laba operasi sendiri merupakan selisih antara penjualan dengan seluruh biaya dan beban operasi. Laba operasi biasanya tidak mencakup biaya modal (bunga) dan pajak. Akhir-akhir ini laba operasional di perbankan menjadi sorotan karena terdapat bank yang merevisi laporan keuangan dengan merevisi laporan laba yang sebelumnya tercatat sebesar Rp 1,08 triliun direvisi menjadi sebesar 183,53 miliar. Manajemen bank tersebut menyatakan bahwa perubahan data tersebut dipicu adanya pencatatan tidak wajar dari sisi pendapatan bisnis kartu kredit.

Sementara itu, Bank Bengkulu melaporkan bahwa laba operasinya tahun 2016 tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya laba akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan Bank Bengkulu. Bank yang berfokus pada pencapaian laba akan menelai kinerja karyawan berdasarkan pada pencapaian laba tersebut. Kinerja bank akan dikatakan baik apabila bank tersebut dapat memperoleh laba sesuai target dan sebaliknya dinilai memiliki kinerja yang buruk apabila tidak mampu mencapai target laba yang sudah ditetapkan.

Padahal dalam kenyataan yang ada di lapangan, bahwa memang benar salah satu faktor yang menjadi penentu baik atau tidaknya suatu perusahaan di nilai dari pencapaian laba, akan tetapi seringkali mengabaikan faktor diluar laba untuk menilai kinerja perusahaan. Sebelum tahun 2015 sistem penilaian kinerja karyawan masih sama rata dan laba yang dihasilkan juga selalu diatas target karena seperti yang kita ketahui Bank Bengkulu merupakan bank daerah dengan pemerintah sebagai pemegang saham.

Eman Al Hanini (2013) menyatakan bahwa Bank Jornia sudah komitmen dalam menjalankan akuntansi pertanggungjawaban, hal ini dilihat dari adanya pembagian tugas yang jelas antara pusat pertanggungjawaban. Jackson & David, (2016) menyatakan bahwa PT BRI telah memiliki struktur organisasi sesuai dengan yang di syaratkan oleh akuntansi pertanggungjawaban, karena adanya pusat pertanggungjawaban sebagai unit organisasi yang memungkinkan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari manajer terhadap bawahan sehingga terdapat pembagian pekerjaan yang bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas secara maksimal.

Salah satu aspek yang menjadi penilaian dalam pencapaian kinerja adalah pusat laba yang merupakan pusat pertanggungjawaban dimana kinerja finansialnya diukur dalam ruang lingkup laba, yaitu selisih antara pendapatan dan pengeluaran. Rashid Saeed (2013), membahas tentang pengaruh dari 5 variabel (sikap manajer, budaya organisasi, masalah pribadi, isi pekerjaan dan penghargaan finansial) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa keempat variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan 1 variabel yaitu masalah pribadi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan berfokus pada pencapaian laba operasi Bank Bengkulu Cabang Utama serta faktor apa saja yang mempengaruhi di dalam penilaian kinerja karyawan. Tercapainya laba operasi diukur dari selisih antara pendapatan dengan biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena terdapat data yang tidak bisa disampaikan secara angka atau kuantitatif tetapi harus dijelaskan melalui wawancara langsung dengan pihak yang terlibat.

Bank Bengkulu Cabang Utama mempunyai 6 Cabang Pembantu (Capem) yang berada di Kota Bengkulu yaitu, Bank Bengkulu Capem Panorama, Bank Bengkulu Capem Sudirman Kota, Bank Bengkulu Capem Pagar Dewa, Bank Bengkulu Capem Megamall, Bank Bengkulu Capem Rawa Makmur, dan Bank Bengkulu Capem Bentiring. Penyusunan anggaran tahunan disusun berdasarkan capem masing-masing dengan konsolidasi pada Cabang Utama. Di akhir tahun 2016 ketika rapat evaluasi kinerja cabang, Bank Bengkulu Cabang Utama menduduki peringkat terakhir dikarenakan tidak mencapai target laba yang sudah ditetapkan dan membuat Bank Bengkulu Cabang Utama dinilai memiliki kinerja yang tidak memuaskan. Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan maka penelitian ini akan membahas Evaluasi Terhadap Capaian Laba Operasi dan Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Bengkulu Cabang Utama.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Konsep Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas yang telah kita lakukan sesuai dengan tujuan kinerja.

Kinerja dipengaruhi oleh kompensasi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, (Simanjuntak, 2011: 11)

- Kompensasi individu. Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
- Faktor dukungan perusahaan. Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan perusahaan, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- Faktor psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.2. Laba

Menurut Subramanyam (2012:109), laba merupakan ringkasan hasil bersih aktivitas operasi usaha dalam periode tertentu yang dinyatakan dalam istilah keuangan. Serta informasi perusahaan yang paling diminati dalam pasar uang. Laba adalah kenaikan manfaat ekonomi selama periode akuntansi (misalnya, kenaikan asset atau penurunan kewajiban) yang menghasilkan peningkatan ekuitas selain yang menyangkut transaksi dengan pemegang saham, Harisson, et al. (2012:11). Jenis dan Pengukuran Laba Menurut Subramanyam (2013:26) dan Harrison (2012:13) laba terdiri dari empat jenis yaitu:

- Laba kotor
- Laba operasi
- Laba sebelum pajak
- Laba setelah pajak
- Laba bersih

2.3. Kebijakan Moneter

Kebijakan moneter adalah langkah-langkah pemerintah yang dilaksanakan oleh bank sentral (di Indonesia Bank sentral adalah Bank Indonesia) untuk mempengaruhi (mengubah) jumlah penawaran uang dalam perekonomian atau mengubah suku bunga, dengan maksud untuk mempengaruhi pengeluaran agregat (Sadono, sukirno 2012:24). Kebijakan moneter dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

- Kebijakan Moneter Ekspansif
- Kebijakan Moneter Kontraktif

2.4. Kebijakan Fiskal

Kebijakan fiskal menurut Samuelson (2009) merupakan proses penetapan pajak dan pengeluaran pemerintah dalam rangka membantu memperkecil fluktuasi dari siklus ekonomi (business cycle) dan membantu untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi, kesempatan kerja yang tinggi, dan membebaskan perekonomian dari inflasi yang tinggi atau bergejolak. Kebijakan fiskal diarahkan pada empat sasaran utama, yaitu :

- Menciptakan Stimulus Fiskal
- Memperkuat Basis Penerimaan
- Mendukung Program Rekapitalisasi Perbankan

2.5. Kondisi Ekonomi Makro

Kondisi ekonomi makro akan mendorong pergerakan usaha rakyat, jika rakyat banyak yang membuka usaha maka bank disini membantu keberlangsungan usaha tersebut dalam hal modal. Jika banyak pengusaha yang meminjam modal di bank Bengkulu maka pendapatan bank Bengkulu juga akan bertambah pada bagian krdit.

2.6. Pesaing

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 6 /POJK.03/2016 tentang Kegiatan Usaha dan Jaringan Kantor Berdasarkan Modal Inti Bank disebutkan pada Pasal 1 poin 4 bahwa Bank Umum berdasarkan Kegiatan Usaha, yang selanjutnya disebut BUKU, adalah pengelompokan Bank berdasarkan Kegiatan Usaha yang disesuaikan dengan Modal Inti yang dimiliki. Berdasarkan Modal Inti yang dimiliki, Bank dikelompokkan menjadi 4 (empat) BUKU, yaitu:

- BUKU 1 adalah Bank dengan Modal Inti sampai dengan kurang dari Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah);
- BUKU 2 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah) sampai dengan kurang dari Rp5.000.000.000.000,00 (lima triliun rupiah);
- BUKU 3 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp5.000.000.000.000,00 (lima triliun rupiah) sampai dengan kurang dari Rp30.000.000.000.000,00 (tiga puluh triliun rupiah); dan
- BUKU 4 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp30.000.000.000.000,00 (tiga puluh triliun rupiah).

Saat ini Bank Bengkulu sebagai Bank daerah masih berada pada BUKU I, sementara di Bengkulu lebih dominan bank pada BUKU 4.

2.7. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi.

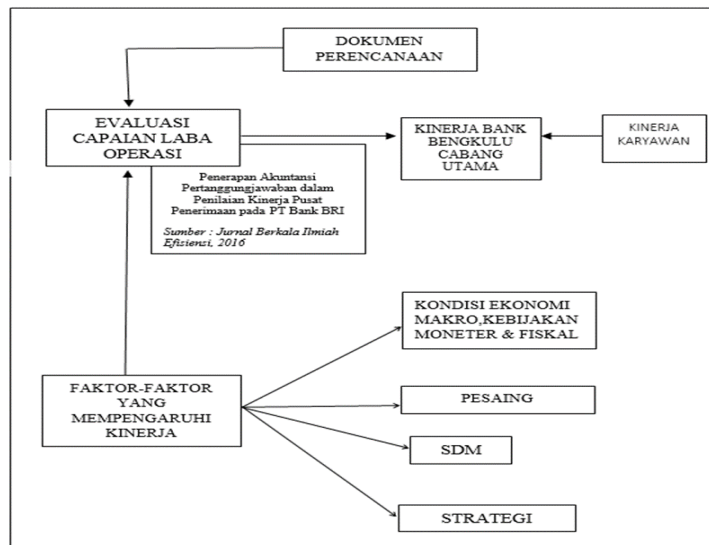
2.8. Strategi

Untuk mencapai tujuan di perlukan strategi. Dalam perkembangannya, konsep mengenai strategi terus berkembang, hal ini dapat ditunjukkan oleh adanya perbedaan konsep mengenai strategi. Menurut Pearce dan Robinson (2012:20) Strategi adalah 'rencana main' suatu perusahaan. Strategi mencerminkan kesadaran perusahaan mengenai bagaimana, kapan dan dimana ia harus bersaing menghadapi lawan dan dengan maksud dan tujuan apa.

2.9. Kerangka Analisis

Adapun kerangka analisis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar .1 Kerangka Pemikiran. Dari kerangka analisis diatas dapat dijabarkan bahwa sebelum mengevaluasi capaian laba operasi

harus melihat dulu dokumen perencanaan berupa Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) 2016, dari evaluasi pencapaian laba operasi tersebut akan diukur kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama. Dimana hasil dari kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama akan mempengaruhi dalam penilaian kinerja karyawan. Dari evaluasi maka akan ditemukan faktor-faktor yang seharusnya dijadikan pertimbangan dalam penilaian kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama selama tahun 2016. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif.

3.2. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang digunakan untuk menjelaskan evaluasi pencapaian laba Bank Bengkulu serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat pencapaian target yang sudah ditetapkan untuk Bank Bengkulu Cabang Utama. Untuk data kuantitatif akan membandingkan laporan realisasi kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama dengan Rencana Kinerja Anggaran Tahunan (RKAT). Adapun untuk mendapatkan persentase pencapaian kinerja dilakukan dengan menggunakan rumus.

Persentase pencapaian = Realisasi Anggaran/Rencana Anggaran Tahunan

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah apakah ada keterkaitan antara pencapaian laba dengan kinerja karyawan maka akan digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan mengetahui keterkaitan antara pencapaian laba dengan kinerja karyawan, dimana yang menjadi variabel penilaian kinerja dari segi SDM yaitu absensi serta tanggung jawab karyawan terhadap job description yang diberikan. Indikator penilaian kinerja tersebut di dapatkan dari bagian Umum bidang Sumber Daya Manusia (SDM), dimana variabel yang dilihat yaitu absensi karyawan rata-rata setiap bulan dan tanggung jawab karyawan terhadap job description yang diberikan sesuai dengan target rata-rata yang sudah ditetapkan untuk masing-masing karyawan setiap bulannya

Wawancara di perlukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan pihak yang terlibat dalam penyusunan anggaran. Dari wawancara terhadap informan diatas maka akan membantu dalam menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penilaian kinerja Bank Bengkulu Cabang Utama, antara lain :

- Kondisi ekonomi makro, kebijakan moneter dan fiskal
- Pesaing
- SDM (Sumber Daya Manusia)
- Strategi

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Pencapaian laba operasi Bank Bengkulu selama 5 tahun terakhir

Perkembangan laba Bank Bengkulu Cabang Utama selama 5 tahun terkahir dapat dilihat pada Tabel 1.

Table 1. Perkembangan Laba Bank Bengkulu Cabang Utama

Tahun	Rencana	Realisasi	Pencapaian	Pertumbuhan
2012	24,186,162	24,806,320	103%	
2013	25,376,121	26,389,702	104%	6%
2014	33,332,031	35,477,509	106%	34%
2015	41,287,941	40,850,321	99%	15%
2016	42,358,226	28,079,048	66%	(31%)

4.2. Kondisi Ekonomi Makro, Kebijakan Moneter & Fiskal

Informan dalam penelitian ini adalah pejabat yang terlibat dalam perumusan RKAT Bank Bengkulu Cabang Utama tahun 2016 dan pejabat yang menjadi pemimpin Cabang Utama pada saat itu. Informan penelitian dipilih tahun 2016 karena pada tahun tersebut Bank Bengkulu Cabang Utama tidak mencapai target kinerja keuangan yang sudah ditetapkan pada RKAT,

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya laba tahun 2016 diantara lain :

- Kebijakan Moneter. Menurut informan 1 bahwa terjadinya penurunan DPK (Dana Pihak Ketiga), hal ini disebabkan oleh berpindahnya kas Kota Bengkulu dari Bank Bengkulu ke Bank lain. Dimana sebelum terjadi perpindahan tersebut, Kas Kota memiliki andil dalam tercapainya target DPK dari sisi giro. Hal ini sangat berdampak besar terhadap penurunan dana yang masuk ke Bank Bengkulu. Seperti yang kita ketahui sebagian besar nasabah Bank Bengkulu adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil), jika kas kota pindah maka dana operasional kota Bengkulu tidak lagi berputar di Bank Bengkulu termasuk gaji PNS serta kegiatan-kegiatan Kota yang sebelumnya menempatkan dana di Bank Bengkulu.
- Kebijakan Fiskal. Akibat dari kebijakan moneter maka akan mempengaruhi dalam hal kebijakan fiskal seperti yang disampaikan oleh informan 2 yaitu dana sertifikasi pindah ke Bank lain karena kurangnya koordinasi dengan operator Tingkat sekolah baik SD, SMP, maupun SMA. Kurangnya koordinasi ini menyebabkan DPK ikut berkurang, padahal jika dilihat dari sisi besarnya dana yang masuk akan sangat membantu dalam penambahan DPK. Adanya dana sertifikasi otomatis akan mempertahankan nasabah yang ada sehingga perputaran dana di Bank Bengkulu juga akan meningkat.
- Kondisi Ekonomi Makro. Informan 3 menyatakan bahwa dengan adanya kebijakan moneter menyebabkan terjadinya perubahan suku bunga. Perubahan suku bunga ini menyebabkan perputaran dana di masyarakat menjadi berkurang sehingga perekonomian menjadi lesu. Kondisi ekonomi makro yang melemah menyebabkan masyarakat tidak bisa meminjam dana di bank, hal tersebut membuat dana kredit tidak bisa tersalurkan dengan banyak. Penyaluran kredit yang sedikit akan berpengaruh terhadap pendapatan bank. Selain itu dampak lain dari perekonomian yang lemah akan menyebabkan kredit macet bertambah karena kreditor tidak mampu membayar pinjaman. Kredit macet juga mengurangi pendapatan bank karena banyak pinjaman yang tidak tertagih. Informan 3 juga menambahkan bahwa beberapa kontraktor yang dihubungi tidak berminat untuk dibiayai dengan alasan sudah mempunyai uang muka seta kreditor mengalami kendala dalam melengkapi administrasi dikarenakan persyaratan yang dianggap terlalu banyak

4.3. Pesaing

Faktor- faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target laba Bank Bengkulu antara lain pesaing. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 2 dimana informan tersebut membawahi langsung bagian operasional menyimpulkan bahwa kurangnya fitur layanan ATM sehingga minat nasabah membuka rekening masih sangat rendah. Kecanggihan teknologi di zaman sekarang membuat masyarakat semakin cerdas dalam hal memenuhi kebutuhannya. Bank Bengkulu sendiri jika di bandingkan dengan Bank yang ada di Bengkulu jauh tertinggal dalam hal teknologi. Seperti yang diketahui bahwa Bank Bengkulu saat ini masih berada dalam golongan BUKU 1, dimana pada Buku 1 Bank tersebut belum mempunyai akses untuk menggunakan mobile banking.

Informan 2 juga menambahkan bahwa bank pesaing sudah banyak memberikan hadiah langsung berupa cash back bila nasabah membuka rekening dengan limit tertentu. Bagi nasabah pemberian cash back ini menjadi bahan pertimbangan sebagai nilai plus jika mereka akan menempatkan dana di Bank. Sedangkan Bank Bengkulu untuk memberikan cash back tersebut nilainya masih lebih tinggi bank pesaing, sehingga nasabah lebih memilih menempatkan dananya di Bank lain yang memberikan lebih banyak keuntungan bagi mereka.

Begitu juga yang disampaikan oleh informan 3 mengenai pemasangan EDC bahwa lambannya proses pengajuan pemasangan EDC baru, mutasi merchant dan perbaikan kurang lebih 3 bulan. Penggunaan mesin EDC secara tidak langsung akan menambah fee based Bank Bengkulu, setiap nasabah yang ingin menggunakan EDC maka harus mempunyai rekening di Bank Bengkulu. Sebelumnya ATM Bank Bengkulu tidak bisa digunakan di mesin EDC manapun karena kartu ATM yang masih belum bisa terbaca oleh sistem EDC milik bank lain. Dengan adanya mesin EDC sendiri maka setiap nasabah nantinya akan dapat menggunakan mesin EDC tersebut baik nasabah Bank Bengkulu maupun bank lain. Akan tetapi kendala dilapangan yang terjadi tidak seperti yang direncanakan karena mesin EDC yang dipasarkan pada periode pertama terdapat kesalahan dan untuk perbaikan mesin tersebut membutuhkan waktu yang lama. Hal ini jelas mempengaruhi dalam hal berkurangnya dana fee based income yang masuk.

4.4. Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM menjadi faktor yang ikut menentukan dalam pencapaian laba operasi Bank Bengkulu. Bank Bengkulu Cabang Utama melakukan pembagian kerja karyawan sesuai dengan posisi yang sudah ditempatkan. Karyawan Bank Bengkulu dibedakan berdasarkan grade atau tingkatan karyawan dari tingkat pendidikan dan lamanya pengalaman kerja. Untuk pelaksana ditempatkan bagi karyawan yang masih pegawai kontrak serta pegawai tetap yang masih berada pada posisi grade 3 sampai dengan grade 9. Penilaian kinerja karyawan pada saat ini akan mempengaruhi kenaikan grade, dimana jika karyawan mendapatkan penilaian di level 3 dan 4 maka akan terjadi penundaan kenaikan grade selama 6 bulan. Biasanya kenaikan grade dilakukan setiap 5 tahun sekali bahkan lebih. Setingkat di atas pelaksana terdapat kepala seksi atau yang disingkat dengan KASI, KASI ini sendiri berada di bawah Kepala Bagian atau KABAG. Setiap bagian memiliki kabag dan kasi tersendiri sehingga terdapat tugas dan tanggung jawab masing-masing yang berbeda di setiap bagian. Di Bank Bengkulu Cabang Utama terdapat 2 wakil cabang, yaitu wakil bidang operasional dan wakil bidang kredit. Wakil cabang ini membawahi kepala bagian. Struktur organisasi di setiap cabang Bank Bengkulu hampir sama, hanya dibedakan jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan di setiap cabang.

Penempatan SDM yang tidak sesuai dengan background pendidikannya akan mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan background pendidikannya akan lebih memahami job description apa yang harus dikerjakannya dibanding dengan karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan background pendidikan

4.5. Strategi yang dilakukan Bank Bengkulu

Menurut informan 2 Bank Bengkulu Cabang Utama dapat melakukan edukasi dan mempromosikan produk-produk Bank Bengkulu kepada masyarakat sehingga masyarakat mengetahui apa saja keunggulan dari produk Bank Bengkulu sehingga dapat meningkatkan minat masyarakat. Bank Bengkulu juga melakukan pendekatan dengan pihak Pemda Kota agar Kas Daerah segera kembali ke Bank Bengkulu. Jika kas kota berhasil pindah ke Bank Bengkulu maka akan sangat membantu dalam mendorong pencapaian laba seperti yang disimpulkan oleh Informan 1. Memberi target kepada seluruh karyawan untuk mencari dana segar dengan target yang telah ditetapkan sesuai dengan yang disampaikan oleh informan 1. Dengan adanya target tersebut maka karyawan menjadi lebih termotivasi untuk membantu dalam pencapaian laba. Informan 1 juga

menyampaikan bahwa strategi yang dapat dilakukan yaitu mengupayakan agar seluruh pembayaran gaji pegawai negeri dan pegawai bisnis swasta contohnya karyawan Wahana Surya dapat dilakukan via Tabungan Bank Bengkulu. Jika pembayaran gaji dilakukan via rekening maka secara tidak langsung dana tersebut akan mengendap di Bank Bengkulu. Sesuai dengan bidangnya, maka informan 3 memiliki strategi untuk mengerahkan SDM yang ada khususnya di bagian pemasaran yang dekat dengan sentra bisnis, sekolah dan instansi untuk jemput bola dan langsung mengambil setoran harian/ mingguan. Contoh dalam seminggu pihak pemasaran memiliki jadwal tertentu untuk mengambil setoran pelajar seperti tabungan SIMPEL (Simpanan Pelajar). Hal yang sama juga disampaikan oleh informan 1 yaitu melakukan pendekatan dengan beberapa Dinas instansi untuk menempatkan dananya di Bank Bengkulu termasuk pengelolaan pembayaran gaji, seperti Universitas, sekolah, tenaga diluar struktural (guru ngaji, fasilitator PNPM dll) dan SPBU. Semakin banyak nasabah yang bergabung di bank Bengkulu maka akan menambah nilai tabungan.

Dari strategi promosi ketiga informan sepakat bahwa Bank Bengkulu Cabang Utama dapat melakukan promosi secara langsung kepada nasabah (door to door) seperti:

- Pemberian hadiah saat membuka rekening dan setoran besar, sebaiknya diatur dalam SK Direksi agar ada keseragaman.
- Memberikan pelayanan khusus dengan menjemput langsung setoran kepada nasabah yang akan melakukan penyetoran dalam jumlah besar.
- Sebagai motivasi bagi karyawan untuk menarik nasabah baru dan atau menambah saldo tabungan/ giro/ deposito, hendaknya diberikan reward/ penghargaan kepada karyawan berdasarkan pencapaiannya.

Seperti halnya upaya pencapaian DPK, upaya yang dapat dilakukan juga untuk pencapaian kredit menurut informan 3 yaitu :

- Melakukan pemasaran kredit multiguna setiap 3 kali dalam seminggu ke dinas/ instansi, baik Dinas-dinas Propinsi, Dinas-dinas Kota, serta Instansi Vertikal.
- Follow up nasabah atau calon debitur yang berminat melakukan pinjaman baik nasabah baru maupun nasabah lama.
- Menjemput berkas calon debitur yang akan melakukan pinjaman, baik nasabah baru ataupun nasabah lama.
- Mempererat dan menjalin komunikasi yang lebih intensif dengan seluruh bendahara gaji Dinas/Instansi yang bekerja sama dengan Bank Bengkulu.
- Memberikan reward/hadiah kepada bendahara gaji Dinas dengan jumlah nasabah terbanyak per triwulan.
- Memberikan insentif kepada bendahara gaji setiap bulan

4.6. Keterkaitan Pencapaian Laba dengan Kinerja

Pencapaian laba memang erat kaitannya dengan kinerja dimana secara umum kinerja dinilai baik apabila bisa mencapai target yang sudah ditetapkan dan sebaliknya. Sistem penilaian tersebut juga diterapkan pada Bank Bengkulu dimana nantinya akan terdapat pembagian reward sesuai dengan pencapaian kinerja masing-masing cabang. Hasil pengujian korelasi antara absensi dan tanggungjawab dengan pencapaian kinerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi absensi dan tanggungjawab dengan pencapaian kinerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi absensi dan tanggungjawab terhadap Job Description 0.875 lebih dari 0,05 dengan tingkat sig. 0,00, maka terdapat keterkaitan antara pencapaian laba dengan kinerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa menurunnya laba juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan jika dilihat dari sisi internal Bank

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pencapaian laba Bank Bengkulu selama tahun 2012 – 2016 mengalami penurunan yang paling tinggi dibandingkan tahun sebelumnya adalah di tahun 2016 dengan penurunan sebesar 31%.
- Kebijakan moneter berpengaruh pada berkurangnya pencapaian DPK karena kas kota berpindah tempat sehingga sangat mempengaruhi pencapaian laba operasi Bank Bengkulu. Kebijakan Moneter juga menyebabkan terjadinya perubahan suku bunga. Perubahan suku bunga ini membuat minimnya peredaran uang yang merupakan dampak dari kebijakan fiskal. Minimnya peredaran uang erat kaitannya dengan kebijakan ekonomi makro karena lemahnya ekonomi membuat kreditor tidak meminjam uang di bank sehingga kredit tidak tersalurkan.
- Penempatan tugas dan fungsi karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya membuat kinerja karyawan tersebut kurang maksimal.
- Keterkaitan pencapaian laba operasi dengan kinerja karyawan Bank Bengkulu sangat berpengaruh dimana penilaian kinerja karyawan.
- Strategi yang dilakukan Bank Bengkulu dalam mencapai target laba operasinya dari sisi pencapaian DPK antara lain melakukan pendekatan agar kas kota Bengkulu bisa pindah ke Bank Bengkulu dan meningkatkan fitur produk dan layanan kepada nasabah. Sedangkan dari sisi kredit strategi yang dapat dilakukan antara lain dengan cara memberikan sosialisasi tentang pinjaman kredit langsung dan pendekatan ke bendahara gaji agar dapat mempermudah dalam operasionalnya.

References

- Abdullah, M. Faisal, (2005). Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Al Hanini, Elman. (2013). European Journal of Business and Management, The Extent of Implementing Responsibility Accounting Features in the Jordanian Banks, Vol.5 No.1.
- Anthony dan Govindarajan. (2009:175). Sistem Pengendalian Manajemen, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Corsetti G., A. Meier and G.J. Muller. (2008). International Dimensions of Fiscal Policy Transmission. University of Rome III and CEPR, Roma.
- Hansen & Mowen. (2004). Manajemen Biaya, Edisi Bahasa Indonesia. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson Arwin, David P.E. Saerang. (2016). Ilmiah Efisiensi. Penerapan Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Penerimaan Pada PT Bank BRI, volume 6.
- Keban, T. Yeremias. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.
- Parkin, Michael, (2012). Macroeconomics, Tenth Edition, Addison Wesle.
- Peraturan Bank Indonesia nomor: 3/21/PBI/2001 tentang Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank Umum pasal 5.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 6 /POJK.03/2016 tentang Kegiatan Usaha dan Jaringan Kantor Berdasarkan Modal Inti Bank.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Marry. (2002). Manajemen, Jakarta: Gramedia.
- Saeed, Dr. Rashid Department of Management Sciences. (2013). Middle-East Journal of Scientific Research. Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan, 1200-1208.
- Samuelson & Nordhaus, (2009). Ilmu makro Ekonomi. Jakarta : Media Global Edukasi.