

**PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC), *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP), DAN *OBJECTIVE MATRIX* (OMAX)  
(Studi Kasus Di BPR Syariah Suriyah Cilacap)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh:**  
**FITRI NUR EKA RAHMAWATI**  
**NIM: 16820092**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC), *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP), DAN *OBJECTIVE MATRIX* (OMAX)  
(Studi Kasus Di BPR Syariah Suriyah Cilacap)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

**FITRI NUR EKA RAHMAWATI**

**NIM: 16820092**

**Dosen Pembimbing Skripsi:  
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A  
NIP: 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2020**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-49/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD (HRSC), ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP), DAN OBJECTIVE MATRIX (OMAX) (STUDI KASUS DI BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRI NUR EKA RAHMAWATI  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820092  
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Desember 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 60043f7f6550c

Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED



Valid ID: 5fffee40836eb

Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED



Valid ID: 6004f7b9ecb73

Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED



Valid ID: 6006a48e88559

Yogyakarta, 18 Desember 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Nur Eka Rahmawati

NIM : 16820092

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC), *Analytical Hierarchy Process* (AHP), Dan *Objective Matrix* (OMAX) (Studi Kasus Di BPR Syariah Suriyah Cilacap)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun,

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 November 2020

Penyusun

  
**Fitri Nur Eka Rahmawati**

**NIM: 16820092**





## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Sdri. **Fitri Nur Eka Rahmawati**

Kepada.

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara

Nama : Fitri Nur Eka Rahmawati

NIM : 16820092

Judul Skripsi : **“Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode *Human***

***Resources Scorecard (HRSC), Analytical Hierarchy Process (AHP), Dan Objective Matrix OMAX) (Studi Kasus Di BPR Syariah Suriyah Cilacap)”***

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 25 November 2020

Pembimbing

**Jannah Faradis, S.H.I., M.A**

NIP : 19840523 201101 1 008

## MOTTO

**“Saiki sidang, sesok sidang, sesok e yo sidang. Dadi ayo gek dirampungke.”**

**– Ibu –**

**“Memang banyak jalan menuju Roma. Namun tak selalu Roma yang kita inginkan adalah yang terbaik. Mungkin ada Roma lain yang sudah disiapkan Tuhan untuk kita.”**

**– Jerome Polin Sijabat –**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

### **Kedua Orang Tua Tercinta**

Bapak Muhammad Edy Yuniarto dan Ibu Sri Sunarti

### **Adik Tersayang**

Ade Yulia Rahmawati

Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef



ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَّة دَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

## C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرْمَة الْوَلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فَاعِل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
---------------------------	---------	------------------------

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْأَسْمَاءِ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat serta salam semoga Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan syafaatnya kelak di Hari Akhir.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga akhir.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Kedua Orang Tua Bapak Muhammad Edy Yuniarto dan Ibu Sri Sunarti, Adik tercinta Ade Yulia Rahmawati, serta keluarga besar Prpto Sudarmo dan keluarga besar Harun Al-Rasyid yang selalu

memberikan doa, motivasi, dukungan, serta kasih sayang kepada penulis.

10. Sahabat tersayang, Alfiah Nur Hasanah, Gestamia Dwi Aryani, Putri Virda Elyviani, Ika Oktavianingrum, Evi Paramudita Pratiwi, Eris Risnawati, Jayanti Sukma Wardhani, Alfi Alifi Sirullah, Farradila Geta Oceania, Salma Muffidatul Ummah, dan Risma Sarawati yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman KKN 99 Tematik Kulonprogo, Gusnia Dwi Utami, Adrian Yahya, Nanda Khairani, Defsi Septiani, Ahmad Adi Periyanto, Anisa Nur Rahmadita, Febriani Nur Khasanah, Jayanti Sukma Wardhani, dan Fajar Mahmud.
12. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah Angkatan 2016, khususnya PS B.
14. Dewa 19, Padi, Ari Lasso, dan Sheila On 7 yang telah menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan tugas akhir melalui karya-karyanya.
15. Dan seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 25 November 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA  
**Fitri Nur Eka Rahmawati**  
**16820092**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Sistematika Pembahasan .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	28
B. Sumber Data.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Teknik Analisis Data.....	31

E. Gambaran Alur Penelitian.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Penelitian.....	34
B. Profil Perusahaan .....	34
C. Analisis Data .....	37
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN 1 .....	I
LAMPIRAN 2 .....	VIII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	5
Tabel 2.1 Matriks OMAX.....	20
Tabel 3.1 Pertanyaan Perbandingan Berpasangan .....	30
Tabel 4.1 Identifikasi <i>Strategy Objectives</i> , Program Inisiatif, dan Aktivitas.....	40
Tabel 4.2 Pembobotan Setiap Perspektif .....	40
Tabel 4.3 Pembobotan <i>Strategy Objectives</i> .....	41
Tabel 4.4 Pembobotan Program Inisiatif .....	43
Tabel 4.5 Pembobotan Program Aktivitas SDM .....	44
Tabel 4.6 Kapabilitas Perusahaan .....	51
Tabel 4.7 <i>Scoring System</i> OMAX antar Perspektif .....	50
Tabel 4.8 <i>Scoring System</i> OMAX Program <i>Strategy Objectives</i> .....	51
Tabel 4.9 <i>Scoring System</i> OMAX Program Inisiatif .....	52
Tabel 4.10 <i>Scoring System</i> OMAX Program Aktivitas SDM .....	54
Tabel 4.11 Hasil Pengukuran Kinerja SDM .....	56
Tabel 4.12 Program dalam Kategori Warna Kuning .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Alur Penelitian .....	36
Gambar 4.1 Struktur Pembobotan .....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	I
Lampiran 2 <i>Curriculum Vitae</i> .....	VIII





## ABSTRAK

*Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu adanya pengelolaan kinerja yang baik, salah satunya dengan melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja tidak hanya berdasarkan aspek financial saja, namun aspek sumber daya manusia juga diperlukan. Selama ini, BPR Syariah Suriyah Cilacap telah melakukan pengukuran kinerja, baik dari aspek financial maupun aspek sumberdaya manusia. Namun, hanya menggunakan sistem Human Resources Scorecard. Untuk itu diperlukan model lain guna mempermudah perusahaan memantau aspek kinerja mana yang segera memerlukan tindakan perbaikan agar target dan performanya tercapai.*

*Selain menggunakan sistem Human Resources Scorecard, penelitian ini juga didukung dengan metode Analytical Hierarchy Process untuk mengetahui bobot dari masing-masing KPI. Kemudian, dilakukan scoring menggunakan model Objective Matrix (OMAX). Berdasarkan penelitian ini diperoleh nilai indeks total kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap sebesar 8,999. Sesuai dengan metode Traffic Light System yang digunakan, maka kinerja karyawan masuk dalam kategori warna hijau yang mengindikasikan bahwa performa kinerja karyawan perusahaan cukup baik dan sudah mencapai target yang diharapkan.*

**Kata Kunci :** *Pengukuran Kinerja, Human Resources Scorecard, Analytical Hierarchy Process, Objective Matrix, Traffic Light System*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*Human resources are the important assets to achieve the companies goals in company management. The only thing that necessary to do is measuring employee performance. Performance measurement is not only based on financial aspects, but human resources aspects are also needed. So far, BPR Syariah Suriyah Cilacap carried out employee performance measurement, both from the financial and human resources aspects. However, they only Human Resources Scorecard system to measure employee performance. Due to the reason, another model is needed to make it easier for companies to monitoring which aspects of employee performance that require corrective action in order to achieve company targets and performance.*

*Besides Human Resources Scorecard system, this research also supported by Analytical Hierarchy Process method to determine the weight of each Key Performance Indicator (KPI). After the researcher done to know weight of each KPI and then we gonna doing scoring using Objective Matrix (OMAX) model. Based on this research, the total performance index score for BPR Syariah Suriyah Cilacap employee is 8,999. In accordance with Traffic Light System method used, the employee's performance is in the green color category which indicates that the company's employee performance is quite good and has reached the expected target.*

Keywords : Performance Measurement, Human Resources Scorecard, Analytical Hierarchy Process, Objective Matrix, Traffic Light System

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sejak landasan hukum tentang perbankan syariah mulai diberlakukan yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit pada tanggal 16 Juli 2008, maka perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai, sehingga akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Salah satu lembaga keuangan yang terus berkembang saat ini adalah Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Hal ini terlihat dari laporan yang diberikan oleh Penghimpunan Bank Rakyat Indonesia atau Perbarindo (Kompas, 6 Desember 2019), yang menyatakan bahwa hingga saat ini kinerja industri Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) masih tumbuh dengan baik hingga semester I 2018, ini dilihat dari pertumbuhan penyaluran kredit dan dana pihak ketiga (DPK).

Menurut Djoko Suyanto (Kompas, 6 Desember 2019) selaku ketua umum Perbarindo menjelaskan bahwa hingga Juli 2018 jumlah kredit yang disalurkan BPR dan BPRS mencapai RP 95 Triliun yang didominasi oleh UMKM. Angka tersebut mengalami pertumbuhan sebesar 8,59%

dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa lembaga keuangan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Lembaga keuangan yang memiliki kinerja yang baik, menandakan bahwa kualitas kinerja sumber daya manusianya juga baik karena sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kualitas kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam beroperasinya suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia masuk dalam aset penting perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai aset penting perusahaan tentu diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik. Salah satunya yaitu dengan dilakukannya pengukuran kinerja. Dari pengukuran kinerja tersebut, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki.

Menurut Moeheriono (2012) pengukuran kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi perusahaan melalui perencanaan strategis perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan dapat diukur jika karyawan baik individu maupun kelompok mempunyai kriteria tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian Bambang Widjarnoko (2018), penilaian kinerja SDM sudah lama berkembang diberbagai perusahaan. Namun, sejauh ini

masih banyak perusahaan yang belum melakukan pengukuran kinerja karyawan, padahal pengukuran kinerja sangatlah penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan baik bagian produksi maupun administrasi (Iksan Dwi Handoko, 2017).

Tidak hanya dalam perusahaan saja, namun dalam industri perbankan juga diperlukan adanya pengukuran kinerja. Namun, hingga saat ini industri perbankan masih terfokus pada penilaian *tangible asset* tanpa memperhatikan penilaian *intangible asset*, dengan masih minimnya penelitian mengenai pengukuran kinerja karyawan di perbankan.

Menurut Moheriono (2012) ciri karakteristik manusia pada dasarnya sulit untuk dipahami dan sulit dikelola apabila diukur. Menurut penelitian Della, dkk (2013) pengukuran ini dapat dilakukan menggunakan metode *Human Resources Scorecard*. Menurut Helmi (2008) dalam jurnal Dellla dkk (2013), *Human Resources Scorecard* merupakan salah satu alat untuk mengukur dan mengelola kontribusi peran sumber daya manusia dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Indikator kinerja yang diperoleh selanjutnya diberi bobot menggunakan metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP). AHP merupakan metode yang digunakan untuk memberikan bobot kinerja berdasarkan hasil pengambilam keputusan terhadap tingkat kepentingan masing-masing perspektif. Metode AHP akan menganalisis performa indikator perusahaan dengan menyebar kuesioner AHP terhadap sejumlah responden. Bobot yang diperoleh dapat digunakan sebagai acuan untuk



menentukan kebijakan mana yang harus diprioritaskan dalam upaya peningkatan kontribusi *intangible asset* dalam strategi perusahaan.

Salah satu lembaga keuangan yang telah menerapkan pengukuran kinerja karyawan dengan bantuan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) adalah BPR Syariah Suriyah Cilacap, tetapi pengukuran kinerja tersebut belum secara detail, sehingga aspek tersebut masih belum bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan. Padahal dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan dengan lebih detail dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek perusahaan yang memerlukan perbaikan, sehingga kinerja perusahaan akan terus mengalami perkembangan dari tahun-tahun sebelumnya.

BPR Syariah Suriyah Cilacap memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang, karyawan dengan laki-laki sebanyak 19 orang dan karyawan perempuan sebanyak 15 orang. Sedangkan, untuk data lainnya seperti lama berkerja, usia karyawan, dan pendidikan terakhir karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap akan ditampilkan pada tabel dibawah:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
1.	< 1 Tahun	4
2.	2-5 Tahun	19
3.	6-10 Tahun	10
4.	11-14 Tahun	1
Total		34

Sumber data : Data sekunder diolah (2020)

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah karyawan
1.	< 25 Tahun	12
2.	26-35 Tahun	21
3.	36-45 Tahun	1
Total		34

Sumber data : Data sekunder diolah (2020)

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1.	SLTA	6
2.	Diploma	5
3.	Sarjana (S1)	20
S4.	Sarjana (S2)	3
Total		34

Sumber data : Data sekunder diolah (2020)

Jika dilihat pada tabel 1.1, karyawan yang paling banyak di BPR Syariah Suriyah Cilacap rata-rata sudah bekerja selama 2 sampai 5 tahun. Jika dilihat berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 1.2, karyawan paling banyak berada di usia 26 sampai 35 tahun, sebanyak 21 karyawan. dan jika dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan paling banyak berlatar pendidikan strata 1, yaitu 20 karyawan. Berdasarkan data tersebut, seharusnya kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap berada dikategori yang baik.

Selain itu, BPR Syariah Suriyah Cilacap juga sudah menerapkan pengukuran kinerja dengan pendekatan *Human Resources Scorecard*, sehingga akan lebih memudahkan jalannya penelitian. Berdasarkan

pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengukur kinerja karyawan dengan pendekatan *Human Resopurces Scorecard*, pembobotan dengan *Analytical Hierarchy Process* dan alat ukur metode *Objectives Matrrix* (OMAX) pada salah satu lembaga keuangan bank syariah di Cilacap, Jawa Tengah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti sebagai berikut:

1. Apa saja kriteria-kriteria yang digunakan oleh BPR Syariah Suriyah Cilacap dalam mengembangkan kinerja karyawan dengan pendekatan *Human Resources Scorecard* (HRSC)?
2. Bagaimana pembobotan KPI dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)?
3. Bagaimana kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap jika diukur menggunakan alat ukur *Objective Matriks* (OMAX)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kriteria-kriteria yang digunakan dalam mengembangkan kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
2. Untuk mengetahui bobot KPI BPR Syariah Suriyah Cilacap dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

3. Untuk mengetahui kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap menggunakan alat ukur *Objective Matriks* (OMAX).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi objek penelitian, laporan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian. Diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang model pengukuran kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai penilaian kinerja sumber daya manusia dengan metode *Human Resources Scorecard*, *Analytical Hierarchy Process* dan *Objective Matrix*.
3. Bagi Keilmuan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk pembelajaran selanjutnya mengenai analisis pengukuran kinerja dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC), *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Objectives Matrix*.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan merupakan penjelasan singkat bagian-bagian penulisan skripsi. Berikut sistematika penulisan skripsi:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang beberapa teori dan referensi yang digunakan dalam mendukung studi penelitian, diantaranya teori pengukuran kinerja, teori mengenai metode *Human Resources Scorecard*, *Analytical Hierarchy Process*, serta teori pengukuran produktivitas menggunakan metode *Objective Matriks*. Pada bab ini juga terdapat penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan sebagai perbandingan dengan penelitian ini.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, serta terdapat gambaran alur penelitian.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, dan hasil pembahasan serta analisis dari data-data yang telah diolah.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang meliputi kesimpulan, jawaban dari permasalahan yang diangkat, serta memberikan saran yang membangun bagi BPR Syariah Suriyah Cilacap.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berikut kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan :

1. Dalam perumusan kriteria pengukuran kinerja karyawan di BPR Syariah Suriyah Cilacap, dari keempat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif operasi dan perspektif strategi didapatkan 8 program *strategy objectives*, 9 program inisiatif, dan 18 program aktivitas SDM.
2. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang didukung dengan model penilaian OMAX didapatkan nilai indeks total sebesar 8,999. Maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa BPR Syariah Suriyah Cilacap masih memerlukan evaluasi kembali guna memperbaiki beberapa program, meskipun banyak program-program aktivitas yang masuk dalam kategori hijau. Namun, tidak sedikit pula program aktivitas BPR Syariah Suriyah Cilacap yang masuk dalam kategori warna kuning, bahkan masuk juga dalam kategori warna merah.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran dari penulis yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan sebagai berikut



1. Melakukan evaluasi secara berkala baik secara formal maupun informal, hal ini agar komunikasi antar karyawan tetap terjaga.
2. Mengadakan *family gatering*, hal ini dapat mempererat ikatan kekeluargaan serta dapat menguatkan loyalitas antara karyawan dengan perusahaan
3. Melakukan rotasi jabatan dan memberikan seminar tentang perencanaan karier kepada para karyawan, agar potensi karyawan terus berkembang dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Syaiful. 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Pengukur Kualitas Software Dengan Menerapkan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Universitas Dian Nuswanto Semarang, Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Teknik Informatika
- Atmanti, Hastarini Dwi. 2008. *Analytical Hierarchy Process Sebagai Model yang Luwes*. Jurnal Teknik Industri UNDIP, Semarang, 14 Mei
- Carina, dkk. 2017. *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resources Scorecard Di PT. Trio Jaya Steel*. Jurnal Teknik Industri, Vol. 7, No. 3, November 2017
- Demokrawati, Fiqa A. 2014. *Analisis Quick Count Dengan Menggunakan Metode Stratified Random Sampling (Studi Kasus Pemilu Walikota Bandung 2013)*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Ermayanti, Dwi S. 2015. *Pengukuran Kinerja SDM Metode Human Resorces Scorecard Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Organisasi*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 15, No. 1, Februari: 57-63
- Handika, Firdanis Setyaning dkk. 2013. *Penggunaan Metode Balance Scorecard Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berbasis Analitical Hierarchy Process Dan Obejective Matrix (Studi Kasus: PT Bank X (Persero) Tbk. Malang)*. Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri
- Handoko, Iksan Dwi. 2017. *Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Dan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus Di PT. Refi Chemical Industry, Sleman)*. UIN Sunan kalijaga Yogyakarta
- Mahsum, Mohamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Ed. Revisi). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Praseyta, Wahyu Dwi. 2016. *Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Human Resources Scorecard (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 3: 235-246
- Sahaya, Abdul Rosyid dan Hana Catur Wahyuni. 2017. *Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus : PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 4, No. 2
- Setiawan, Sakina Rakhma Diah. 2018. *Hingga Semester I 2018, Bisnis Bank Perkreditan Rakyat Masih Tumbuh* (Ed. Sakina Rakhma Diah Setiawan). Diakses pada tanggal 4 Desember 2019, <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/10/22/144240026/hingga-semester-i-2018-bisnis-bank-perkreditan-rakyat-masih-tumbuh>
- Sirullah, Alfi Alifi. 2020. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Suriyah Cilacap)*. UIN Sunan Kalijaga
- Suharyadi dan Purwanto. 2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern (buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Ramadhan, Della Ginza dkk. 2013. *Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) (Studi Kasus PG. Krebet Baru, Bululawang)*. Jurnal Universitas Brawijaya
- Ulfa, Maria dan Murtadho Ridwan. 2015. *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia*. Equilibrium, Vol. 3, No. 2, Desember 2015
- Wahyuni, Nuraida dan Chyntia Nurdia Wati. 2017. *Human Resources Scorecard Pada PT. ABC*. Journal Industrial Service, Vol. 3c No. 1 Oktober

- Wisnubroto, Petrus dkk. 2018. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Metode Human Resources Scorecard (HRS) Di CV Jati Barokah Raha Kabupaten Muna*. Jurnal Teknologi, Vol. 11, No. 1, Juni: 17-23
- Qordhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *OBJECTIVES MATRIX* (OMAX) DI BPRS SURIYAH CILACAP

Kuesioner ini bertujuan untuk memberikan pembobotan pada tingkat kepentingan KPI dari masing-masing perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC). Sebelum mengisi kuesioner, diharapkan responden membaca petunjuk pengisian yang telah diberikan.

#### I. Identitas Responden

Nama : .....

Jabatan : .....

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Pembobotan dengan melakukan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen sebelah kanan dengan elemen sebelah kiri.
2. Beri tanda (x) atau silang pada nilai angka yang sesuai, dengan arti penilaian sebagai berikut:

Intensitas Kepentingan	Definisi
1	Kedua elemen sama penting

3	Satu elemen sedikit lebih penting dibandingkan elemen lainnya
5	Satu elemen jelas penting daripada elemen lainnya
7	Satu elemen sangat jelas lebih penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak lebih penting dibandingkan elemen lainnya
2, 4, 6, 8	Nilai tengah diantara kedua penilaian yang berdekatan

3. Usahakan penilaian yang diberikan konsisten

4. Berikut contoh pengisian yang benar:

Eleman	Penilaian								Eleman									
A	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	B
A	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	C
B	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	C

Keterangan :

1 : Sama penting

3 : Sedikit lebih penting

5 : Lebih penting



7 : Sangat penting

9 : Mutlak lebih penting

Arti pengisian diatas:

- a. A sedikit lebih penting daripada B
- b. A lebih penting daripada B
- c. B sangat penting daripada C



PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN PERSPEKTIF  
*HUMAN RESOURCES SCORECARD*

Eleman	Penilaian			Eleman
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pelanggan
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Operasi
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Strategi
Pelanggan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Operasi
Pelanggan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Strategi
Operasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Strategi

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN STRATEGI  
OBJECTIVES HUMAN RESOURCES SCORECARD

Eleman	Penilaian			Eleman
F1 : Peningkatan efisiensi biaya SDM	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F2 : Peningkatan kesejahteraan karyawan
C1 : Peningkatan kepuasan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C2 : Peningkatan loyalitas karyawan
O1 : Peningkatan kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O2 : Peningkatan <i>employee quality relationship</i>
S1 : Peningkatan standar penerimaan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	S2 : Peningkatan kualifikasi karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN PROGRAM  
INISIATIF HUMAN RESOURCES SCORECARD

Eleman	Penilaian			Eleman
F11 : Meningkatkan efisiensi biaya SDM	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F21 : Meningkatkan kesejahteraan karyawan
C11 : Meningkatkan kepuasan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C21 : Meningkatkan loyalitas karyawan
O12 : Mengevaluasi kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O21 : Meningkatkan intensitas pertemuan formal
O21 : Meningkatkan intensitas pertemuan formal	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O22 : Meningkatkan intensitas pertemuan informal
O12 : Mengevaluasi kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O22 : Meningkatkan intensitas pertemuan informal
S11 : Meningkatkan skill karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	S21 : Meningkatkan knowledge karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN AKTIVITAS  
HUMAN RESOURCES SCORECARD

Eleman	Penilaian			Eleman
F111 : Jumlah perjalanan dinas karyawan setiap tahun	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F112 : Biaya perjalanan dinas karyawan
F211 : Pemberian fasilitas pendukung sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F212 : Pemberian tunjangan sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan karyawan
C111 : Meminimalkan presentase keluhan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C112 : Meningkatkan kecepatan layanan
C211 : Meminimalkan tingkat <i>turn over</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C212 : Presentase absensi karyawan
O121 : Evaluasi aktivitas yang terlaksana	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O122 : Pemberian <i>reward and punishment</i>
O211 : Mengadakan rapat bulanan antar divisi setiap minggu	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O212 : Mengadakan pertemuan koordinasi antar staf setiap hari
O221 : Mengadakan <i>family gatering</i> setiap tahun	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	O222 : Ketepatan jumlah karyawan yang mendapat rotasi jabatan
S111 : Proses seleksi penerimaan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	S112 : Evaluasi orientasi penerimaan karyawan baru
S211 : Jumlah <i>training</i> tiap tahun	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	S212 : Jumlah seminar tiap tahun

## LAMPIRAN 2

### CURICULLUM VITAE

#### Data Pribadi

Nama : Fitri Nur Eka Rahmawati  
NIM : 16820092  
Tempat, Tanggal lahir : Sleman, 31 Januari 1998  
Agama : Islam  
Alamat : Gatak IX, Rt 06 Rw 22, Sidoluhur,  
Godean, Sleman  
No. HP : 0822 2340 2289  
Email : [fitrinurekarahmawati@gmail.com](mailto:fitrinurekarahmawati@gmail.com)

---



#### Riwayat Pendidikan

- 2004 – 2010 : SD Negeri Godean 1
  - 2010 – 2013 : MTs Negeri Godean
  - 2013 – 2016 : SMA Negeri 1 Sedayu
  - 2016 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi Perbankan Syariah
-