

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era ini, perbankan memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat, hal ini membuktikan kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi kepada perbankan. Mengacu pada kenyataan tersebut, alangkah baiknya kepercayaan masyarakat diimbangi dengan memberikan pelayanan dan kenyamanan yang lebih baik bagi setiap nasabahnya. Demi menunjang pelayanan dan kenyamanan, semestinya perbankan memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai.

Pada mulanya bank bukanlah merupakan kebutuhan yang mendasar, karena pada awalnya setiap transaksi menggunakan metode barter. Seiring perkembangan waktu, metode barter mulai ditinggalkan karena masyarakat mulai kesulitan dalam pertukaran barang dengan barang. Untuk mempermudah transaksi diperlukan alat tukar dan waktu yang sangat sederhana yaitu uang.¹ Perubahan ini yang menjadi tonggak kemunculan bank, dimana bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²

¹Toto Pribadi, "Uang dan Lembaga Keuangan" dalam totopribadi.wordpress.com/2010/01/07/uang-dan-lembaga-keuangan/ (14 September 2013)

² Basri, *Bisnis Pengantar* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2005), 165.

Bank sendiri terbagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah. Dalam beberapa hal, bank konvensional dan bank syariah memiliki persamaan, akan tetapi terdapat banyak perbedaan mendasar di antara keduanya. Perbedaan itu menyangkut aspek legal, struktur organisasi, usaha yang dibiayai, dan lingkungan kerja.³ Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Bank syariah, karena sifatnya sebagai bank berdasarkan prinsip syariah wajib memosisikan diri sebagai *uswatun hasanah* (contoh yang baik) dalam implementasi moral dan etika bisnis yang benar atau melaksanakan etika dan moral dalam aktivitas ekonomi.⁴

Perkembangan bank syariah di Indonesia dipengaruhi oleh berkembangnya bank-bank syariah di negara-negara Islam. Pada awal periode 1980-an, diskusi mengenai bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. Para tokoh yang terlibat dalam kajian tersebut adalah Karnaen A. Perwataatmadja, M. Dawam Rahardjo, A.M. Saefuddin, M. Amien Azis, dan lain-lain. Akan tetapi, prakarsa lebih khusus untuk mendirikan bank Islam di Indonesia baru dilakukan pada tahun 1990. Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 menyelenggarakan Lokakarya Bunga Bank dan Perbankan di Cisarua, Bogor, Jawa Barat. Hasil lokakarya tersebut dibahas lebih mendalam pada Musyawarah Nasional IV MUI yang berlangsung di Hotel Sahid Jaya

³ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Cet. I, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 29.

⁴ Muhamad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: UPP AMPYKPN), 16.

Jakarta, 22-25 Agustus 1990. Berdasarkan amanat Munas IV MUI, dibentuk kelompok kerja untuk mendirikan bank Islam di Indonesia. Dari sinilah lahir Bank Muamalat sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991.⁵

Perkembangan perbankan syariah pada era reformasi ditandai dengan disetujuinya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut diatur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasi oleh bank syariah. Undang-undang tersebut juga memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuka cabang syariah atau bahkan mengkonversi diri secara total menjadi bank syariah.⁶ Meskipun masih bisa dibilang baru, perbankan syariah memiliki peranan yang penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum perusahaan perbankan syariah adalah lembaga keuangan yang aktivitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali pada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

Perbankan syariah di Indonesia saat ini dikelompokkan dari sudut pandang jenisnya meliputi Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.⁷ BPRS adalah salah satu lembaga keuangan lembaga perbankan syariah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah islam. Tujuan pendirian

⁵ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, Cet. I, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 25.

⁶ Ibid., 26.

⁷ Fahrul ulum, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2011), 24.

BPRS ini adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam terutama kelompok masyarakat ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan. Sasaran utama dari BPRS adalah umat islam yang berada di pedesaan dan di tingkat kecamatan.⁸

Perkembangan yang ditunjukkan dengan banyak berdirinya bank syariah tersebut tentunya memerlukan strategi yang jitu dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa perbankan syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu perbankan adalah dengan peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh Sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah.⁹

Pertumbuhan industri perbankan yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI yang memadai, sehingga berdampak pada praktik atau transaksi perbankan syariah di lapangan yang seringkali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas, sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun sentral masih sedikit.¹⁰

⁸Icanende, “*Bank Pengkreditan Rakyat Syariah*”, dalam <http://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkreditan-rakyat-bpr-syariah/> (15 September 2013)

⁹Humas BI, “*Sekilas Perbankan Syariah di Indonesia*,” dalam <http://www.bi.go.id/web/id/Pebankan/Peerbankan+Syariah/> (15 September 2013)

¹⁰ Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank syariah dari Teori ke Praktik*, Cet. I, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 226.

Berawal dari keadaan tersebut, maka sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya insani perbankan syariah. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan. Menurut Rivai dan Simamora dalam Meldona, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹¹ Sedangkan pengembangan menurut Rivai adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggungjawabnya di masa mendatang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.¹² Kedua hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau akan dilaksanakan ke depan. Jika sebuah

¹¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 232.

¹² *Ibid.*, 233.

perusahaan ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket pelatihan dan pengembangan. Karena di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu.¹³

Tidak terkecuali dalam industri perbankan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan bank yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya kerana faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam perbankan. Secara deskripsi tertentu, potensi para karyawan mungkin sudah memenuhi persyaratan administrasi pada pekerjaannya, tetapi secara aktual para karyawan bank harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia perbankan. Hal ini yang mendorong pihak perbankan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan bagi karyawan bank untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Salah satu fungsi manajemen sumber daya insani adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para karyawan bank dalam menghadapi tugas yang dianggap belum menguasainya.

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk perusahaan

¹³ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cet. I, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 133.

perbankan syariah. Sumber daya Insani yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.

BPRS Jabal Nur merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Oleh karena itu, BPRS Jabal Nur berfungsi sebagai perantara keuangan, dalam hal ini faktor kepercayaan dari masyarakat merupakan faktor utama dalam menjalankan bisnisnya. Demi menjaga kepercayaan yang telah diberikan masyarakat diperlukan sumber daya insani yang handal dan berkompeten dalam BPRS Jabal Nur. BPRS Jabal Nur rutin melaksanakan program pelatihan maupun pengembangan karyawan. Setiap sebulan sekali hampir ada program tersebut demi menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan. BPRS melaksanakan program ini demi peningkatan sumber daya insani. Hal ini dikarenakan sumber daya insani yang mereka miliki masih kurang mumpuni di bidang perbankan syariah. Disamping itu sumber daya insani yang mereka miliki saat ini banyak yang memiliki *background* pendidikan ekonomi syariah. Tidak bisa dipungkiri bahwa dengan adanya karyawan yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabah, diharapkan dapat

meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh BPRS Jabal Nur.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian skripsi dengan judul “*Analisis Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani melalui Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upaya BPRS Jabal Nur Surabaya dalam meningkatkan kualitas layanan
2. Perkembangan BPRS Jabal Nur Surabaya
3. Aplikasi pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya
4. Peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam BPRS Jabal Nur Surabaya

Berdasarkan identifikasi masalah dan kemampuan penulis dalam mengidentifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Aplikasi pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya
2. Peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam BPRS Jabal Nur Surabaya

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana aplikasi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen sumber daya insani di BPRS Jabal Nur Surabaya?
2. Bagaimana peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam peningkatan manajemen sumber daya insani di BPRS Jabal Nur Surabaya?

D. Kajian Pustaka

Penelitian yang penulis lakukan berjudul “Analisis Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani melalui Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya”. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan referensi.

Pertama, yaitu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Bukittinggi” oleh Rita Monica, dalam skripsi ini disimpulkan bahwa pelatihan yang diadakan selama ini kurang efektif serta tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada bank BNI Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya.¹⁴

¹⁴ Rita Monica, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Bukittinggi* (Skripsi Fakultas Ekonomi, STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, 2008)

Kedua, yaitu penelitian yang berjudul “Korelasi Pelatihan dan Pengembangan Dengan Kualitas Kerja SDI Bank Syariah” oleh Puri Hariyadi Nugroho, dalam skripsi ini disimpulkan bahwa bank DKI masih terus mengembangkan sistem manajemen SDI yang berlandaskan kompetensi.¹⁵

Ketiga, yaitu penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Makassar” oleh Rony Salinding, dalam skripsi ini disimpulkan bahwa metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan serta terlaksana dengan baik. PT. Erajaya Swasembada benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill* dan *knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.¹⁶

Keempat, yaitu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai” oleh Ahmad Aulia, dalam skripsi ini disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh bank Syariah Bukopin Cabang Melawai dalam meningkatkan etos kerja karyawannya yaitu memberikan pelatihan (Training) kepada seluruh pegawainya secara

¹⁵ Puri Hariyadi Nugroho, *Korelasi Pelatihan dan Pengembangan Dengan Kualitas Kerja SDI Bank Syariah* (Skripsi Prodi Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010)

¹⁶ Rony Salinding, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Makassar* (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2011)

rutin, memberikan *reward* dan *punishment*, melakukan proses *assessment* untuk mengetahui potensi dan kompetensi karyawannya, serta memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan sistem promosi dan mutasi.¹⁷

Kelima, yaitu penelitian yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng” oleh Irfa Nurina Jati, yang mana penelitian ini menghasilkan strategi perum BULOG Divre Jateng untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawannya, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kerja maka karyawan akan diberikan promosi. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat *on the job*, diklat *off the job*.¹⁸

Keenam, yaitu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)” oleh Ria Noviana, yang mana penelitian ini menghasilkan indikator pelatih mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya, jika karyawan dapat

¹⁷ Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang melawai* (Konsentrasi Perbankan Syariah, Prodi Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011)

¹⁸ Irfa Nurina Jati, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng* (Jurusan Manajemen Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007)

mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, ketrampilan dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.¹⁹

Perbedaan yang ada dalam penelitian saya dengan keenam judul diatas adalah keenam penelitian terdahulu tersebut meneliti tentang pengaruh yang diberikan oleh program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu instansi, sedangkan penelitian saya meneliti tentang analisis dari program pelatihan dan pengembangan karyawan yang merupakan salah satu dari unsur-unsur yang ada dalam manajemen sumber daya insani. Penelitian ini membahas lebih kompleks tentang analisis pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen sumber daya insani.

Dari berbagai penelitian terdahulu yang pernah dibaca oleh penulis, keenam penelitian tersebut yang dianggap paling berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini. sehingga penulis menjadikan kelima penelitian tersebut sebagai pandangan dan bahan referensi.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui aplikasi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen sumber daya insani di BPRS Jabal Nur Surabaya.

¹⁹ Ria Noviana, *Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan)*, (Konsentrasi Bidang Sumber Daya Manusia, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang, 2007)

2. Untuk mengetahui peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam peningkatan manajemen sumber daya insani di BPRS Jabal Nur Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya insani khususnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Disamping itu untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan.

b. Bagi Perbankan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan didalam menilai peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen sumber daya insani. Hasil yang didapat dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan PT. BPRS Jabal Nur dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diadakannya penelitian ini adalah untuk menerapkan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama di bangku kuliah dengan praktik yang ada di lapangan.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Insani di BPRS Jabal Nur Surabaya”.

Beberapa istilah yang perlu mendapat penjelasan dari judul tersebut adalah:

1. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.²⁰

Pelatihan yang dimaksud penulis disini adalah adanya peningkatan sebelum dan sesudah pelatihan di BPRS Jabal Nur, sehingga akan terlihat bagaimana peran bank syariah dalam meningkatkan sumber daya insani.

2. Pengembangan

Menurut Rivai pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggungjawabnya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.²¹

²⁰ Robert L. Mathis – John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 301.

²¹ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 217.

3. Manajemen Sumber Daya Insani

M. Manullang memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.²²

Menurut UU Bank Indonesia No. 23 Tahun 1999, untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan Sumber Daya Insani yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan.²³

4. BPRS Jabal Nur

BPRS Jabal Nur adalah bank pembiayaan rakyat syariah yang terletak di Jalan Gayungsari Barat No. 89, Surabaya. Semua produk yang dikeluarkan oleh BPRS Jabal Nur telah sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional dan Majelis Ulama Indonesia, serta keamanan dana yang tersimpan dijamin sepenuhnya oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sesuai UU No. 24 Pasal 92 Tahun 2004.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang berusaha untuk menuturkan

²² M. Manullang, *Manajemen Personalia* (Medan: Fa. Marulli 1994), 5.

²³ Fahrul Ulum, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara), 186.

pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan *metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.²⁴

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada kesimpulan. Penelitian kualitatif bersifat induktif: peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.²⁵

Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-

²⁴ Lexy J. Moeloeng, *Metode penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 4.

²⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. III, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 60.

fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Penelitian ini mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaannya dengan fenomena lain.²⁶

Fenomena disajikan secara apa adanya hasil penelitiannya diuraikan secara jelas dan gamblang tanpa manipulasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak adanya suatu hipotesis tetapi adalah pertanyaan penelitian. Analisis deskriptif dapat menggunakan analisis distribusi frekuensi yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil rata-rata. Hasil penelitian deskriptif sering digunakan, atau dilanjutkan dengan melakukan penelitian analitik.²⁷

2. Data yang dikumpulkan

Data yang perlu dihimpun untuk penelitian ini adalah data-data terkait program pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua metode pengambilan data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.²⁸

a. Sumber data primer

Sumber data primer yakni subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan alat

²⁶ Ibid., 72.

²⁷ Ibid., 18-19.

²⁸ Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 130.

pengukuran atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal dengan istilah *interview* (wawancara).²⁹ Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya. Dalam hal ini sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari BPRS Jabal Nur Surabaya, yang terdiri dari:

1. Manajer operasional
 2. Admin pembiayaan
 3. Teller
 4. Legal
 5. Akuntan BPRS Jabal Nur Surabaya
- b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Merupakan data pendukung yang berasal dari buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan, diantaranya buku Manajemen sumber daya manusia perspektif integratif, Perencanaan tenaga kerja, Manajemen sumber daya manusia strategik, Bank syariah dari teori ke praktik, Human resource management, Perbankan syariah di Indonesia, dan lain sebagainya. Serta literatur lain yang berkaitan dengan pembahasan.

²⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cct. VIII, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), 91.

4. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

a. Wawancara

Wawancara atau interviu (*interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.³⁰ Dalam penelitian ini, wawan cara dilakukan dengan cara wawancara langsung baik secara struktur maupun bebas dengan pihak BPRS Jabal Nur, khususnya manajer yang bertanggung jawab dalam program pelatihan dan pengembangan SDI dan karyawan BPRS Jabal Nur.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen.³¹ Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³² Penggalian data ini dengan menganalisa dokumen-

³⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cct. III, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 216.

³¹ M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 87.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cct. XIV, (Bandung: ALFABETA, 2011), 240.

dokumen yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

5. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dikelola menggunakan penelitian deskriptif analitis. Jenis penelitian ini, dalam deskripsinya juga mengandung uraian-uraian, tetapi fokusnya terletak pada analisis hubungan antara variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.³³ Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.
- b. *Organizing*, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.³⁴ Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisa data.
- c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2008), 243.

³⁴ *Ibid.*, 245.

kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.³⁵

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan.³⁶ Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.³⁷

Peneliti menggunakan teknik ini karena yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dimana memerlukan data-data untuk menggambarkan suatu fenomena yang apa adanya (alamiah). Sehingga benar salahnya, sudah sesuai dengan peristiwa yang sebenarnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

³⁵ Ibid., 246.

³⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 143.

³⁷ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2005), 63.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah:

Bab pertama berupa pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian (meliputi data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data) serta sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori, yang memuat tentang manajemen sumber daya insani dan konsep pelatihan dan pengembangan beserta unsur-unsur dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam bab ini dibahas teori-teori yang menjadi dasar pedoman tema penelitian yang diangkat. Hal ini merupakan studi literatur dari berbagai referensi.

Bab ketiga memuat deskripsi hasil yang meliputi gambaran umum tentang BPRS Jabal Nur Surabaya, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya dan peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam peningkatan manajemen sumber daya insani. Dalam bab ini memuat data

yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara obyektif dalam arti tidak dicampur dengan opini peneliti.

Bab empat membahas hasil-hasil yang didapat dari data yang kemudian dijabarkan secara terperinci hasil-hasil yang didapat dari pengolahan data. Yaitu analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya. Analisis ini dilakukan untuk menemukan solusi yang tepat dalam manajemen sumber daya insani beserta peranannya.

Bab lima merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak, khususnya dalam tujuan peningkatan kualitas sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.