BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem ekonomi internasional pada saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Turbulensi yang terjadi, menjadikan belahan dunia seolah tanpa batas. Dinamika perdagangan antar negara yang selama ini diproteksi oleh pemerintah, bergeser menuju ke arah perdagangan bebas sehingga menuntut setiap negara melakukan *integrated* terhadap semua potensi pasar nasionalnya.

Konferensi Tingkat Tinggi *Association of South East Asian Nation* (ASEAN) atau Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara di Singapura pada tahun 1992 menyepakati sistem perdagangan bebas bagi kawasan negara anggota ASEAN yang akan mulai diterapkan pada tahun 2015 sesuai dengan penandatanganan *AFTA Agreement* atau perjanjian kesepakatan *ASEAN Free Trade Area*. Dalam perkembangannya, pada tahun 2015 merupakan awal dimulainya pelaksanaan AEC atau *ASEAN Econmic Community* yakni sebuah komunitas negara-negara di kawasan Asia Tenggara yang tergabung dalam ASEAN untuk mewujudkan ekonomi yang *integrated* dengan memberlakukan *single market system*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam artian terbuka untuk melakukan transaksi perdagangan barang, jasa, investasi, modal bahkan tenaga kerja.[1]

Dampak positif perdagangan bebas antar negara ASEAN adalah tercapainya *market opportunity* atau peluang pasar dari maupun ke luar negeri, biaya produksi akan lebih murah karena tidak ada pajak impor, dan semakin variatif barang yang ditawarkan. Pada sisi lain, pasar perdagangan bebas menuntut para pelaku bisnis nasional untuk menjalankan roda bisnisnya secara profesional dan cermat dalam menangkap setiap peluang bisnis sehingga dapat mengalahkan *competitor*. Adapun dampak negatifnya adalah bisa terjadi banyaknya pelaku bisnis nasional yang akan mengalami gulung tikar apabila tidak mampu memenangkan kompetisi.

Di era globalisasi atau era persaingan perdagangan bebas, menuntut kesiapan para pelaku bisnis agar bisa dan mampu menjalankan roda bisnisnya dengan baik. Suatu perusahaan tidak hanya harus menyiapkan langkah-langkah perencanaan strategis untuk memenangkan persaingan, namun *last but not least* adalah kemampuan manusia yang melaksanakan strategi itulah yang jauh lebih penting. Dengan kata lain, bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam meraih dan mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.

---

[1] Tim Tarif Departemen Keuangan Republik Indonesia, dalam http://www.tarif.depkeu.go.id/Others/?hi=AFTA, "diakses pada" 18 November 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.[2]

Sumber daya organisasi dikenal dengan lima M (5M) yakni: *man, money, material, machine* dan *method*. Dari kelima sumber daya tersebut, faktor yang memegang peranan keberhasilan perusahaan adalah manusia atau karyawan.[3] Peran manusia atau karyawan ini akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pendekatan sumber daya manusia ini menekankan bahwa manusia merupakan awal dari segala hal yang akan mendukung keberhasilan usaha yang dilakukan. Untuk melaksanakan proses perubahan melalui inovasi dan untuk mencapai keunggulan bersaing *(comptitive advantage),* perusahaan memiliki sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya finansial *(financial resources)*, sumber daya fisik *(physical*

[2] M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 1.
[3] Dharmestha dan Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern* (Yogyakarta: Liberty, Cetakan ketiga 1993), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

resources), sumber daya teknologi *(technological resources)*, sumber daya informasi *(information resources)*, dan sumber daya manusia *(human resources)*.[4]

Persaingan dalam meraih konsumen atau nasabah dalam bisnis perbankan ditentukan berbagai hal, antara lain adalah produk jasa yang ditawarkan *(product offering)*, keamanan atas asset yangg dimiliki oleh nasabah *(credibility),* kepercayaan nasabah *(trust)*, serta pelayanan yang diberikan kepada nasabah *(services)*. Bagi perusahaan perbankan yang menjual dan menawarkan produk jasa, maka kehandalan dan kemampuan sumber daya manusialah yang menjadi ujung tombak keberhasilan.

Peran pentingnya sumber daya manusia telah disampaikan oleh Allah dalam firmannya surat Al Baqoroh ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ
فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ج وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ صلى قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُونَ

Dan (ingatlah) ketik Tuhan-mu berfirman kepada malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.[5]

---

[4] Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 261.

[5] Departemen Agama Republik Indonesia, al Qur’an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2008), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ayat ini memiliki makna bahwa manusia sejak dilahirkan ke muka bumi ini telah dikaruniai Allah potensi diri yang hebat yakni potensi jasmani dan potensi rohani, yang mana dengan kedua karunia tersebut manusia memiliki potensi untuk menjadi khalifah di muka bumi.

Dengan potensi jasmani, manusia dapat melakukan aktifitas fisik untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya alam yang telah Allah sediakan. Dan dengan potensi rohaniah, manusia dapat meraih dan menempatkan dirinya mencapai derajat yang terpuji (maqomam mahmudah). Karunia potensi rohaniah bagi manusia adalah akal, fikiran, dan nafsu. Akal fikiran dimaknai dengan kecerdasan otak (*intelligence*), kebijaksanaan (*wisdom*), dan pengertian (*understanding*). Sedangkan nafsu adalah dorongan kekuatan dari dalam diri manusia yang menekan dan bergerak secara dinamis untuk mewujudkan keinginan diri. Bila manusia mampu mengelola kedua potensi tersebut secara baik, maka mereka akan menjadi pribadi-pribadi yang unggul dan berkualitas.

Pertumbuhan perekonomian yang semakin pesat dan meningkatnya intelektual maupun taraf hidup masyarakat, khususnya kaum muslim yang semakin baik di berbagai kota besar, menumbuhkan kesadaran religi untuk menanamkan dan mengembangkan bisnis usahanya sesuai dengan aqidah syariah yang dianutnya. Hal ini menjadi sebuah peluang pasar yang akan diperebutkan oleh pelaku bisnis perbankan dengan mendirikan Bank yang berbasiskan syariah, salah satunya adalah Bank Panin Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bank Panin Syariah didirikan selain bertujuan untuk *profit oriented*, juga memiliki tujuan utama yang sesuai dengan prinsip syariah, yaitu menjadi Bank Retail yang amanah, bertanggung jawab, dan membawa berkah bagi masyarakat. Bank ini mulai berdiri dan beroperasi pada tanggal 02 Desember 2009 dengan berdasarkan pada Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor : 11/52/KEP.GBI/DpG/2009 tanggal 06 Oktober 2009. Dalam perkembangannya, pada saat ini PT Bank Panin Syariah telah memiliki 8 kantor cabang dan 5 kantor cabang pembantu yang tersebar di di berbagai kota besar, dan salah satunya adalah PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.[6]

PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya yang baru berdiri pada tahun 2009 telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal itu terbukti dengan didapatkannya penghargaan (*awards*) menjadi *1st Rank The Most Efficient Islamic Full Fledge Bank.*[7] Prestasi yang didapatkan tersebut tidak lepas dari optimalisasi peran para sumber daya manusia serta etos kerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, pemilihan kualitas karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya yang mana kedepannya dapat membangun dan meningkatkan etos kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

---

[6] 7 Kantor Cabang yakni Jakarta Slipi, Surabaya HR Muhammad, Surabaya Ngagel, Malang, Bandung, Semarang, Solo dan Makasar. Dan 4 kantor cabang pembantu yakni, Jakarta Kemang, Jakarta Sangaji, Bekasi, Tangerang dan Sidoarjo.

[7] Pada tanggal 22 Februari 2013 PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya meraih IFAC (Islamic Finance Award and Cup) 2013 sebagai Bank berbasis syariah yang efisien.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peran sumber daya manusia pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya sangat menentukan bagi keberhasilannya. PT. Bank Panin Syariah menganggap sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif karena beberapa alasan. Pertama, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan pesaing dan satu-satunya sumber daya yang dapat mensinergikan atau menghasilkan output yang bernilai besar. Kedua, keunggulan kompetitif berasal dari tenaga kerja yang sangat produktif, memiliki motivasi tinggi dan terpadu.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya bagi PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjanya yang baik sehingga daya saing PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya semakin besar.

PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya menyadari bahwa pada masa mendatang persaingan bisnis perbankan akan semakin ketat sehingga memerlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki etos kerja yang lebih unggul dibandingkan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh kompetitor. Oleh karena itu, guna mencetak sumber daya manusia yang *qualifed* dan prestatif, PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya telah menetapkan pola strategi pengembangan sumber

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya manusia secara tepat sejak proses rekrutmen hingga purna tugas. Maka berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul *"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja pada PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya"*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

   Ada beberapa masalah yang diidentifikasi, yaitu :

   a. Bentuk suprastruktur dan infrastruktur yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan atau organisasi
   b. Aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia
   c. Pengaruh sumber daya manusia pada keberhasilan suatu perusahaan
   d. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
   e. Strategi yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan
   f. Kekurangan dan kelebihan dari implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan strategi peningkatan etos kerja karyawan

2. Batasan Masalah

   Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, maka penelitian ini akan dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan yang unggul.
b. Kekurangan dan kelebihan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya?
2. Apa kelebihan dan kekurangan dari strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut?

D. Kajian Pustaka

Penelitian ini berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja yang Unggul pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya. Penelitian ini tentu tidak lepas dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan referensi serta acuan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Diana Kurniawan dalam tesis yang berjudul ”*Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manusia (Training) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Astra International.Tbk)". Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh sikap pelatihan, motivasi berprestasi, dan sikap terhadap pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor sikap terhadap pelatihan, motivasi berprestasi, sikap terhadap pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pelatihan, serta pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[8]

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut bertujuan untuk melihat pengaruh antara sikap pelatihan, motivasi berprestasi, dan sikap terhadap pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian saya bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja yang unggul.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Elfina Marlia dalam skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung"*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana persepsi karyawan atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Hasil penelitian ini

[8] Diana Kurniawan, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Training) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Astra InternationalTbk)" (Tesis--Universitas Diponegoro, Semarang, 2005), 77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan adanya korelasi positif antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja.[9]

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut bertujuan untuk melihat sejauh mana persepsi karyawan atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja yang unggul, lebih ditekankan kepada strategi pengembangan sumber daya manusia yang dimulai sejak rekrutmen hingga pemberhentian atau purna tugas.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia apa saja yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

[9] Elfina Marlina, "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung" (Skripsi--Universitas Widyatama, Bandung, 2007), 92.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek :

1. Aspek teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang strategi pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Aspek praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, pertimbangan dan masukan bagi pihak PT. Bak Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya untuk menetapkan kebijakan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia bagi para karyawannya sehingga dapat bekerja lebih optimal.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya". Agar lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, penelitian ini mendefinisikan beberapa istilah, antara lain:

1. Strategi Pengembangan

   Strategi adalah cara mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi merupakan sebuah rencana permanen untuk sebuah kegiatan. Di dalamnya biasanya termasuk formulasi tujuan dan kumpulan rencana kegiatan. Hal itu mengindikasikan adanya upaya memperkuat daya saing pekerjaan bisnis dalam mengelola organisasi dan mencegah pengaruh luar yang negatif pada kegiatan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri.[10] Pengembangan sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan berkembang secara lebih dinamis. Jadi, strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan perencanan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

2. Sumber Daya Manusia

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,*cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.[11]

3. Etos Kerja

---

[10] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 117.

[11] Bennylin, dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, "diakses pada" 1 November 2014

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.[12]

4. PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya

PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang berdiri pada tanggal 6 Oktober 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 2 Desember 2009 yang beralamat di Komplek Ruko HR. Muhammad Square Blok C19 – 20 ; C29 – 30 Surabaya. Meskipun baru menginjak empat tahun, PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya ini telah mengalami perkembangan yang pesat. Hal itu tebukti dengan bertambahnya nasabah tiap tahunnya dan juga berbgai macam prestasi yang sudah diraih.

H. Metodologi Penelitian

1. Data yang dikumpulkan

[12] Denny Rahardyan, dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Etos, "diakses pada" 30 Mei 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya, buku, jurnal, artikel, dan skripsi terdahulu.

2. Sumber data

Untuk menggali kelengkapan data tersebut, diperlukan sumber-sumber data sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh seorang peneliti umumnya dari hasil observasi terhadap situasi sosial atau diperoleh dari tangan pertama atau subjek melalui proses wawancara.[13] Teknik penentuan subjek penelitian menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya. Sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya. Misalnya untuk memperoleh data tentang bagaimana satu proses produksi direncanakan oleh suatu perusahaan, maka manajer produksi merupakan orang yang terbaik untuk bisa

[13] Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta: GP Press Group, 2013), 100.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan informasi. Jadi, jenis sampel yang digunakan dalam purposive sampling ini adalah judment sampling, umumnya memilih sesuatu atau seseorang menjadi sampel karena mereka mempunyai *information rich*. Dalam hal ini, subjek penelitian yang dimaksud adalah pihak karyawan PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Selain itu, sumber data primer lainnya adalah data dokumentatif PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dan penilaian etos kerja.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, tapi telah berpindah melalui sumber tangan kedua atau ketiga.[14] Sumber data sekunder merupakan data pendukung bagi penelitian ini yang berasal dari buku-buku maupun literatur yang lainnya meliputi :

1) M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
2) Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.*
3) Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

[14] Ibid., 100.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.*
5) dll.

3. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung adalah terjun ke lapangan terlibat seluruh panca indra.[15] Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan dengan mengamati strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.
b. Wawancara, yaitu cara menjaring informasi atau data melalui interaksi verbal atau lisan.[16] Dalam penelitian ini peneliti akan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang terlibat di PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.
c. Dokumentasi, penggalian data ini dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia, mulai dari rekruitmen hingga pemberhentian, misalnya seperti form, serta penilaian etos kerja

[15] Ismail Nawawi, *Metoda Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 186.
[16] Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2014), 48.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya. Selain itu juga melakukan pemotretan setiap kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan sumberr daya manusia serta kegiatan wawancara dengan karyawan. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta beberapa buku refereensi yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu teori tentang sumber daya manusia dan etos kerja karyawan.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data berhasil dihimpun dari lapangan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengolahan data dengan tahapan-tahapan 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. 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. Dalam hal ini penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk dianalisis dan menyusun kembali data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data.

c. Penemuan hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

5. 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. Tujuannya 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.

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 tersebut dapat berlaku secara umum. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah strategi apa yang dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan di PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya sehingga dilakukan pemahaman terhadap pemecahan persoalan dari rumusan masalah yang telah ditentukan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk menghasilkan suatu tulisan yang teratur dan terarah, peneliti menguraikan penelitian ini dalam lima bab sebagai berikut :

Bab pertama berupa pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan peenelitian, kajian pustaka, definisi operasional, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas landasan teori dan dasar kajian untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Dalam bab ini, dibahas teori-teori yang menjadi dasar pedoman tema penelitian, mengangkat teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja karyawan yang unggul. Hal ini merupakan studi literatur dari berbagai referensi.

Bab tiga dimuat deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif, meliputi gambaran mengenai PT . Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya secara umum, sejarah berdirinya, visi dan misi, produk, struktur organisasi, proses Manajemen Sumber Daya Manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab empat, membahas hasil-hasil yang didapat dari data yang kemudian dijabarkan secara terperinci hasil-hasil yang didapat dari pengolahan data.

Bab lima merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Khususnya dalam tujuan penentuan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja karyawan yang unggul pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id