

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BRI SYARIAH CABANG YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Sosial Islam
Dalam Bidang Ilmu Pengembangan Masyarakat Islam

Disusun oleh:

Ida Royani
01230766

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dibawah Bimbingan:

M. Fajrul Munawir, M.Ag
150 289 205

**JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2005



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jln. Marsda Adisucipto, Telp.(0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor: UIN.02/DD/PP.009/1125/05

Skripsi dengan judul : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BRI
SYARIAH CABANG YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

IDA ROYANI
NIM: 01230766

Telah dimunaqasyahkan pada :

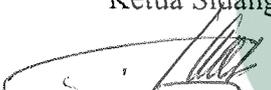
Hari : Kamis

Tanggal : 14 Juli 2005

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang


Drs. Suisyanto, M.Pd
NIP. 150 228 025

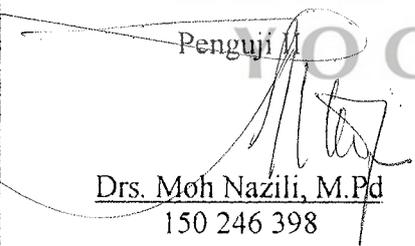
Sekretaris Sidang


Drs. Moh. Abu Suhud, M. Pd
NIP. 150 241 646

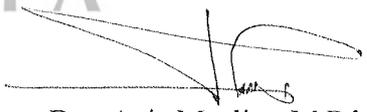
Pembimbing/Penguji I


M. Fajrul Munawir, M. Ag
NIP. 150/289 205

Penguji II


Drs. Moh Nazili, M.Pd
150 246 398

Penguji III


Drs. Aziz Muslim, M.Pd
NIP. 150 267 221

Yogyakarta, 21 Juli 2005

**UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN**


Drs. Afif Rifa'i, M. S.
NIP. 150 222 293



M. Fajrul Munawir, M.Ag
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Prihal : Persetujuan Skripsi
Saudara Ida Royani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan memberikan pengarahan
seperlunya pada skripsi saudara:

Nama : Ida Royani
NIM : 01230766
Fakultas : Dakwah
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI
Syariah Cabang Yogyakarta

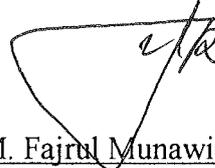
Dengan ini kami ajukan skripsi tersebut kepada Fakultas Dakwah UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk dimuqosahkan

Demikian besar harapan kami, agar dapat menjadi maklum dan kami
ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Yogyakarta, 22 Juni 2005

Pembimbing



M. Fajrul Munawir, M. Ag
NIP: 150 289 205

MOTTO

.....قل هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون.....

Katakanlah: "...adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?..."

(Q. S. Az-Zumar :9)

Sesungguhnya keimanan yang paling kuat dan paling kokoh adalah yang dihasilkan dari penelitian ilmiah. Keimanan tanpa ilmu pengetahuan sesungguhnya benar-benar akan berjalan seperti jalannya orang pincang.

Sebaliknya, ilmu pengetahuan tanpa keimanan akan berjalan meraba-raba seperti orang buta.

(Einstein)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Allah SWT, yang telah memberikan segala rahmat dan hidayahnya

Muhammadku sebagai panutan teladan semua manusia di muka bumi

Mama dan bapak sumber motivasi, doa-doamu sangat berarti

*Adik-adikku: Boni, Diki, Deni dan Shofi, yang selalu kurindu kehadirannya dan
candanya*

*Mas Adi kekasih hati perhatianmu menuntunku agar aku lebih baik dalam
bertindak*

Nenek dan seluruh saudara-saudaraku yang selalu ingin aku cepat-cepat nikahi

Teh Uni sebagai tempat curhat kesehatan

Almamaterku yang paling kubanggakan

*Terakhir, Untuk semua kaum muslimin dan muslimat berlomba-lombalah dalam
mencari keridhaan Allah dalam menghadapi kehidupan ini pada jalan yang telah*

diridhaai-Nya baik untuk di dunia maupun akhirat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu kupanjatkan kepada Allah *Subhaanahu wa Ta'aala*, yang telah melimpahkan segala karunianya yang tak terhingga banyaknya kepada hamba-hambanya di muka bumi ini. Demikian pula sholawat dan salam semoga tetap dicurahkan kepada Nabi dan Rasul Allah Muhammad *shallallahu 'alaihi wa salam*.

Dengan hidayah dan inayahnya serta tiada kalimat yang pantas kami ucapkan melainkan ungkapan syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah *Subhaanahu wa Ta'aala* yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk-Nya kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta*. Skripsi ini banyak menguraikan pengalaman dan hasil-hasil penelitian ilmiah terhadap cara kerja dan pengembangan karyawan perbankan dalam menciptakan keahlian dan profesionalisme yang baik dalam diri dari tiap-tiap karyawan dalam pekerjaannya sesuai bagiannya masing-masing.

Skripsi yang berada di tangan para pembaca budiman ini berusaha untuk menjelaskan cara-cara dalam mengembangkan sumber daya karyawan serta menjelaskan apa saja yang harus di tempuh dalam pengembangan tersebut agar para karyawan yang bekerja pada tiap-tiap bidangnya tersebut dapat mengembangkan dan menjadikan mereka untuk lebih terampil dan profesional lagi dengan bagian yang mereka duduki dengan lebih baik dan bermanfaat, baik

bagi diri para karyawan sendiri maupun bagi perusahaan tempat mereka bekerja agar lebih di kenal dimasyarakat.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini penyusun hendak mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah berjasa membantu kelancaran dan kemudahan penyusun dalam menyempurnakan penyusunan skripsi ini, diantaranya:

1. Dekan Fakultas Dakwah Drs. Afif Rifa'i. M. Si beserta staf TU lainnya yang telah membantu kelancaran birokrasi surat-menyurat yang berkenan dengan terlaksananya penelitian ini.
2. Ketua Jurusan PMI bapak Drs. Suisyanto. M. Pd, dan bapak Drs. Moh. Abu Suhud. M. Si, selaku sekretaris Jurusan.
3. Bapak M. Fajrul Munawir, M.Ag sebagai pembimbing sekaligus pemotivasi bagi penyusun yang telah memberikan arahan, masukan yang berharga dan tiada ternilai banyaknya.
4. Pimpinan BRI Syariah cabang Yogyakarta bapak Widiarta dan staf karyawan-karyawati BRI Syariah Cabang Yogyakarta yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian, antara lain: bapak Sukemi, bapak Marsana, bapak Djoko Trianggoro, mas Arief Wijaya, mas Indra, mas Budi, mbak Ulfa Dwi Ariyani, dan mas Sharil, atas waktu yang telah diberikan, masukan-masukan yang berarti dan dorongan agar cepat selesai dalam penulisan skripsi ini yang tak terlupakan.

5. Ayah dan bunda serta adik-adikku tercinta yang tiada pernah jemu yang selalu mendoakan dan memohon kepada Allah untuk kelancaran dan kemudahan penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kekasih hati yang selalu ikhlas membantu dan memberikan semangat dari kejauhannya di sana.
7. Teman-teman seperjuangan PMI, teman-teman kosku tempat berbagi cerita dan teman-teman yang sudah banyak membantuku (Mbak Dewi, Nia, Weni, ida, heti, retno, mumun, yanti, Nia knn, Diana) dan teman-teman lainnya yang tak dapat penyusun sebutkan satu persatu.
8. Motorku tercinta yang selalu menemaniku kemanapun aku ingin pergi, dan komputerku yang selalu menemaniku dalam menemukan inspirasi dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah penyusun memohon petunjuk agar diberi petunjuk jalan yang lurus guna mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan dalam menempuh perjalanan hidup di dunia dan akherat. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan umat manusia Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam serta keluarga, para sahabat dan penerus hingga akhir zaman.

Yogyakarta, juni 2005

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Telaah Pustaka	10
F. Landasan Teori	12
G. Metode Penelitian	20
 BAB II GAMBARAN UMUM BRI SYARIAH CABANG YOGYAKARTA	
A. Letak Geografis	26
B. Sejarah berdirinya	26
C. Visi, Misi dan Tujuan	28
D. Landasan Hukum Perbankan Syariah	29
E. Struktur Organisasi	31

F. Produk-produk BRI Syariah	38
G. Karakteristik Bank Syariah	41
H. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta.....	42
I. Proses Pengembangan Sumber Daya manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta.....	43
BAB III PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BRI SYARIAH	
A. Proses dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	44
1. Pendidikan.....	44
2. Pelatihan.....	58
BAB IV KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
C. Kata Penutup	75
DAFTAR PUSTAKA	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta**. Guna menghindari kasalahfahaman dalam penafsiran, dan untuk menyamakan persepsi dalam memahami penelitian ini maka dibutuhkan penjelasan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini.

1. Pengembangan

Secara etimologi, pengembangan asal kata dari “kembang” yang berarti bertambah maju, menjadi besar.¹ Kemudian mendapat awalan pe dan an menjadi pengembangan yang berarti memajukan, menyempurnakan.²

Secara terminologi, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.³

Dengan demikian yang dimaksud dengan pengembangan disini adalah pengembangan yang dilakukan oleh karyawan-karyawati BRI Syariah cabang Yogyakarta. Adapun pelaksanaannya adalah melalui

¹ Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Sinar Harapan, 1994), hal. 656

² Peter Salim dan Jenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press 1991), hal. 700

³ Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Refisi), (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 69

pendidikan dan pelatihan,⁴ agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menurut perbagian yang mereka jabat.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kekuatan dan kekayaan yang dimiliki manusia sebagai penunjang dalam proses pembangunan, baik sebagai produsen yang dikembangkan untuk menaikkan produktivitas dan juga sebagai manusia yang diberi ruang sosial, ekonomi, dan politik untuk mengembangkan diri secara utuh.⁵ Jadi yang dimaksud dengan sumber daya manusia di sini adalah para karyawan/karyawati yang bekerja di BRI Syariah.

3. BRI Syariah

Menurut Ensiklopedi Islam, Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit-kredit lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya dan cara beroperasinya disesuaikan dengan prinsip-prinsip Islam, yakni mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Qur'an dan al-Hadits.⁶ Sedangkan BRI Syariah adalah Unit usaha BRI yang bergerak secara khusus melayani nasabah dengan prinsip syaria'ah atau *Islamic principle*, dalam transaksi keuangan dan perbankan.

⁴ Adapun yang dimaksud dengan pendidikan dan pengembangan disini adalah sama, karena pelatihan adalah bagian dari pendidikan.

⁵ Loekman Soetrisno, *Pembangunan Manusia Indonesia sebagai Pendukung Masyarakat Industri Pancasila, dalam Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan* (Bandung: Mizan, 1997), hal. 146

⁶ Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 5

Dengan demikian yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syari'ah Cabang Yogyakarta adalah: Upaya peningkatan Sumber Daya Karyawan BRI Syari'ah, dalam mengembangkan kualitas kerja demi tercapainya kemajuan bagi BRI yang mengacu pada prinsip-prinsip syari'ah (Al-Qur'an dan Hadits). Dengan demikian yang dimaksud dengan proses di sini adalah dapat dilakukan dengan cara melalui pendidikan dan pelatihan.

B. Latar Belakang Masalah

Model perbankan syari'ah merupakan bagian fenomena baru di dunia pengelolaan keuangan umat, yang perkembangannya telah mengejutkan dunia perbankan (umum) *konvensional*. Bahkan Bank-Bank besar dari negara-negara non muslim telah pula memasuki pasar perbankan syari'ah dengan membuka *Islamic Window*. Agar dapat berkiprah memberikan jasa- jasa perbankan syari'ah.

Prakarsa awal untuk mendirikan Bank Syari'ah di Indonesia, mulai dilakukan pada tahun 1990 oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 dengan menyelenggarakan kegiatan lokakarya mengenai bunga Bank dan Perbankan di Cisarua Bogor. Hasil dari kegiatan lokakarya mengenai bunga Bank tersebut dibahas lebih mendalam pada Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia (MUI), yang pada akhirnya dari hasil lokakarya tersebut menghasilkan sebuah rekomendasi untuk membentuk kelompok kerja dalam mendirikan Bank Syari'ah di Indonesia secara

komprehensif dan universal yang nantinya dapat di aplikasikan di seluruh nusantara.⁷

Bank Syari'ah di tanah air mendapatkan pijakan yang kokoh setelah adanya deregulasi sektor perbankan pada tahun 1983. Hal ini karena sejak saat itu diberikan keleluasaan penentuan tingkat suku bunga, termasuk nol persen (atau peniadaan bunga sekaligus). Meskipun demikian kesempatan ini belum dimanfaatkan karena tidak diperkenankannya pembukaan kantor bank baru. Hal ini berlangsung sampai tahun 1998 di mana pemerintah mengeluarkan Pakto 1998 yang memperkenankan berdirinya bank-bank baru.⁸ Kemudian posisi perbankan syari'ah semakin pasti setelah disahkan UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 di mana bank diberikan kebebasan untuk menentukan jenis imbalan yang akan diambil dari nasabahnya baik bunga ataupun keuntungan bagi hasil. Dan kini telah mencapai titik kulminasi dengan di sahkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan yang membuka kesempatan bagi siapa saja yang akan mndirikan bank syari'ah maupun yang ingin mengkonfersi dari sistem konvensional menjadi sistem syari'ah.

Pada zaman modern ini, kegiatan perekonomian tidak akan sempurna tanpa adanya lembaga perbankan, maka lembaga perbankan inipun wajib di adakan, karna di dalam sejarah kaum muslimin, perekonomian yang dilakukan

⁷ M. Syafei Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani 2001), hal.18

⁸ Muhamad, *Bank Syariah: Analisis Kekuatan, Peluang dan Ancaman* (Yogyakarta: Ekonisia, 2001), hal. 21

sudah berlandaskan sesuai dengan syari'ah dan telah menjadi bagian dari tradisi Umat Islam sejak zaman Rasulullah Saw.⁹

Sistem perbankan Islam didasarkan atas prinsip *Mitra Usaha*, karena itu sistem perbankan yang bebas bunga ini dapat membantu terbentuknya lembaga-lembaga tertentu berdasarkan *Mudharabah*, dimana pemilik modal dan tenaga kerja dapat di gabung bersama sebagai mitra kerja.¹⁰

BRI Syari'ah merupakan lembaga intermediasi dengan melakukan kegiatan usahanya berprinsip pada aturan syari'ah, karena BRI Syariah dikatakan sebagai pemain baru di dunia perbankan syari'ah di Indonesia, dan perlu mendapatkan perhatian yang besar, maka diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya karyawan di BRI Syari'ah tersebut guna menciptakan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Jika pengembangan sumber daya manusia selalu ditingkatkan maka out put-nya pun akan semakin membaik seiring dengan kualitas karyawan yang terus terlatih serta terdidik.

Dalam kenyataan perkembangan sektor perbankan syariah yang kelewat cepat tidak disertai infrastruktur yang mendukungnya seperti, kebijakan yang sempurna, arah kegiatan usaha, dan ketersediaan sumber daya manusia yang professional, dengan melihat dari beberapa kendala yang terdapat dalam perkembangan perbankan syariah salah satunya adalah mengenai sumber daya manusia yang memiliki keahlian bank syariah masih

⁹ Adiwarmar Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan* (Jakarta: III T, 2003), hal. 21-22

¹⁰ M. Abdul Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek* (Jakarta: Intermasa, 1992), hal. 174-175

terbatas.¹¹ Dengan demikian pentingnya suatu pengembangan sumber daya manusia selalu menjadi prioritas, hal yang terpenting dari upaya peningkatan kualitas kerja para karyawan dalam menghadapi banyaknya persaingan bisnis pada era-Modern ini khususnya pada aspek perbankan, yang mana perbankan syariah adalah merupakan suatu perbankan yang baru keberadaannya di Indonesia, sehingga dalam perkembangannya membutuhkan para kinerja yang professional guna dapat menghadapi tantangan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Al-Qur'an yang mengidentifikasikan dirinya sebagai kitab petunjuk kehidupan bagi manusia memang tidak secara langsung menjelaskan bagaimana mengembangkan Sumber Daya Manusia, namun beberapa absraksinya menunjuk pada hal itu. Setidaknya karena misi utama di turunkannya al-Qur'an adalah dalam rangka memberi rambu-rambu agar manusia lestari dalam keberhasilan dan kualitas.¹² Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya tidak bisa lepas dari persoalan interaksi antara pimpinan dengan yang di pimpin (bawahan, anggota, staf).

Konsep pengembangan sumber daya manusia sebetulnya diarahkan pada persoalan bagaimana staf atau tenaga kerja yang ada mampu mengembangkan, serta memotifasi dirinya untuk mengarah pada optimalisasi kemampuan sehingga dapat mencapai keinginan dan cita-cita organisasi maupun individu yang efektif dan efisien. Jadi tugas utama pengembang

¹¹ Muhamad, *op. cit.*, hal. 73

¹² Waryono Abdul Ghofur, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Tilikan Al-Qur'an. Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Media Pemikiran Pengembangan Masyarakat Islam*, vol. 1. No. 1. November (Yogyakarta: BEM-J. Pengembangan Masyarakat Islam. Fakultas. Dakwah 2001), hal. 27

sumber daya manusia dalam organisasi adalah memelihara sebaik mungkin keberadaan sumber daya manusia organisasi bersangkutan yang meliputi faktor kemauan dan kemampuan.

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk masa yang akan datang dan prosesnya dilakukan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia, menetapkan tujuan khusus, memilih metode pengembangan, dan mengevaluasi program pengembangan. Dalam pengembangan sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang baik, maka diperlukan metode pengembangan yang baik.

Begitu juga dalam pengembangan suatu usaha ekonomi, dalam Al-Qur'an Allah SWT, telah memerintahkan kepada hambanya agar berusaha sekuat tenaga dengan mengerahkan potensi yang ada untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan hidup sebagai bentuk pengabdian serta mengharap karunia Nya, sebagaimana dalam firmanNya dalam QS. Al-Jum'ah: 10.¹³

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah di tunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q. S. Al-Jumu'ah {62}, ayat 10.

Salah satu kunci sukses bisnis diperusahaan maupun lembaga manapun adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Maju-mundurnya suatu perusahaan sedikit banyaknya juga ditentukan oleh sumber daya manusia ini,

¹³ Departemen Agama RI, Al' Aliyy Al-Qur'an & Terjemahnya (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000), hal. 442

kalau sumber daya manusianya baik dan berkualitas, tentu kemungkinan perusahaan itu akan maju, begitu juga sebaliknya.

Untuk menghasilkan produksi yang bermutu tinggi dengan penuh tanggung jawab, maka disamping perlunya faktor-faktor produksi menurut teori-teori ekonomi (alat, skill, dan lain-lain), maka juga harus didukung oleh pekerja yang berkualitas. Pekerja yang berkualitas akan menghasilkan produksi yang berkualitas pula, oleh karena itu betapa pentingnya memperbaiki kualitas manusianya yang menjadi pelaku utama terwujudnya suatu produksi.¹⁴ Pekerja yang berkualitas ialah, pekerja yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti luhur, penuh dedikasi dan tanggung jawab, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan (skill) dalam bidang yang digarapnya.

Adapun alasan penyusun mengambil penelitian ini karena dalam melaksanakan pembangunan ada dua konsep pokok yang harus dimiliki, yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari dua aspek ini sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya alam, karena bagaimanapun malimpahnya sumber daya alam, tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja.

Dengan pengembangan sumber daya manusia dapat menciptakan para karyawan yang lebih produktif, karena pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan, dan mengolah tenaga kerja atau karyawan sehingga diperoleh

¹⁴ Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islami: Petunjuk Pekerja yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya), hal. 96

produktivitas yang tinggi. Sedangkan dari segi akademik, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BRI Syariah dapat dikatakan merupakan bagian dari proses Pengembangan Masyarakat Islam dan itu termasuk dalam *dakwah bil hal*.

Berangkat dari permasalahan di atas, maka penyusun merasa perlu untuk melakukan penelitian, tentang bagaimana sebuah Bank Islam, seperti BRI Syari'ah cabang Yogyakarta tersebut dalam upaya memberi Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya pada para karyawan karyawan yang bekerja disana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian dalam skripsi ini adalah:

Bagaimana proses Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syari'ah cabang Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui proses Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syari'ah cabang Yogyakarta

2. Kegunaan Penelitian

- a. Diharapkan dapat menjadi sebuah analisa kajian terhadap Pengembangan Sumber Daya Karyawan BRI Syari'ah cabang Yogyakarta untuk menjadikan para karyawan BRI Syari'ah cabang

Yogyakarta lebih berkualitas, sehingga dapat berguna bagi insan akademis dan masyarakat perbankan khususnya dan umumnya para masyarakat menengah kebawah yang berlandaskan kepercayaan yang bersyariatkan Islam. Dapat menjadi kajian lebih lanjut dalam menyempurnakan dibidang pengembangan terutama sumber daya karyawan yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat.

- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa fakultas Dakwah Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam dalam pengembangan sumber daya manusia bahwa masih banyak hal yang perlu diperhatikan usaha pencapaian manusia berkualitas. Sebagai acuan dalam mengambil kebijakan bagi BRI Syariah untuk mengadakan perbaikan dari usaha mengembangkan sumber daya karyawan.

E. Telaah Pustaka

Pembahasan mengenai Bank Syariah telah banyak yang membahasnya. Seperti halnya mengenai tema tentang Bank Syariah yang telah di teliti oleh mahasiswa Jurusan Muamalah Fakultas Syariah, salah satu diantaranya adalah hasil penelitian Qomariah-98383237 tahun 2003, yang berjudul tentang “Sikap Dosen IAIN Sunan Kalijaga Terhadap Bank Syariah dan Bank Konvensional”. Adapun hasil yang didapat dari penelitiannya tersebut ada dua pendapat antara lain:

Pertama, berdasarkan hasil uji perbedaan sikap terhadap konsep Bank Syariah dan Bank Konvensional berdasarkan karakteristik koresponden ada

dua pendapat yang sama, yaitu tidak ada perbedaan sikap yang signifikan terhadap konsep bank syariah dan konvensional berdasarkan jenjang pendidikan dan tidak ada perbedaan sikap yang signifikan terhadap konsep bank syariah dan konvensional berdasarkan usia.

Kedua, berdasarkan hasil analisis uji perbedaan sikap terhadap Bank Syariah dan Bank Konvensional ada dua pendapat yang berbeda antara lain,

- a. Tidak ada perbedaan sikap. Dalam hal ini Dosen IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, baik yang signifikan terhadap atribut bank syariah dan konvensional dilihat dari segi sistem bagi hasil dan bunga.
- b. Ada perbedaan sikap dari segi keamanan dan dari segi reputasi/ imej. Dalam hal ini Dosen IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang signifikan terhadap atribut Bank Syariah dan Konvensional dilihat dari segi jaringan On-Line, fasilitas, teknologi komputerisasi seperti ATM (Anjungan Tunai Mandiri), pelayanan dan transaksi serta keramahan pegawai.

Sedangkan dalam skripsi ini penyusun mengangkat tentang “Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta”, yang pembahasannya ditujukan lebih pada pengembangan sumber daya karyawan yang bekerja pada BRI Syariah Cabang Yogyakarta guna menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan profesional dalam pekerjaannya, sehingga dapat lebih memajukan lagi BRI Syariah dalam perkembangannya.

F. Landasan Teori

1. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.¹⁵

Pengembangan sumber daya manusia hendaklah mencakup pengembangan personality yang kreatif, inovatif dan berwawasan masa depan serta memiliki manajerial skill, maupun tehcnical skill, berkemampuan memimpin, produktif, beramal shaleh, berkemampuan memelihara dan mengembangkan sistem nilai kemasyarakatan (universal) sebagai rahmatan lil alamin, serta memiliki semangat kemandirian, self help, spirit, simple living dan honesty.¹⁶

Menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia, Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Direksi No. 23/80/KEP/DIR tanggal 28 Februari 1991, mewajibkan bank untuk menyediakan dana pendidikan pegawai sekurang-kurangnya 5% dari anggaran pengeluaran sumber daya manusia setiap tahun untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai bank dalam bidang operasional dan pengelolaan bank.¹⁷

Adapun dasar pertimbangan SK tersebut antara lain adalah karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan

¹⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 3-4

¹⁶ Nanih Mahendrawaty dan Agus Ahmad Syafei, *Pengembangan Masyarakat Islam dari Ideologi Strategi sampai Tradisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 166

¹⁷ Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 1270

keberhasilan dan kesehatan suatu bank sehingga perlu dipersiapkan dengan baik dan cermat. Dengan demikian, perbankan diharapkan dapat memperoleh *intellectual capital* yang kuat dalam mengantisipasi persaingan masa depan melalui sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan memiliki visi jauh ke depan.

2. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, ada dua cara yang dapat di tempuh antara lain:

- a. Pendidikan, dalam suatu organisasi pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, pada pendidikan orientasi atau penekanannya yaitu pada pengembangan kemampuan umum.

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.¹⁸

Tujuan pendidikan adalah rumusan pada tingkah laku dan jenis tingkah laku, yang lazimnya dirumuskan dalam kategori pengetahuan,

¹⁸ Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara), 2003, hal. 69

kecerdasan, sikap, keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki oleh sasaran pendidikan setelah menyelesaikan program pelatihan.¹⁹

b. Pelatihan, adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap seseorang. Latihan diartikan sebagai proses pendidikan berjangka pendek untuk pegawai yang bukan manajer.²⁰ Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.²¹

Tujuan dari pelatihan adalah: memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar para karyawan bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi,

¹⁹ Soekidjo Notoatmojo, *Op. cit*, hal. 42

²⁰ Mauled Mulyono, *Penerapan Produktifitas dalam Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 89

²¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 1997), hal.

mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.²²

Ada beberapa metode pelatihan yang dapat di lakukan antara lain:

- a. *On the job training*, yaitu yang meliputi semua upaya melatih karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Adapun yang termasuk dalam metode ini meliputi:
 - 1) magang, yang cenderung lebih mengarah kepada pendidikan (education) dari pada pelatihan. Dalam hal ini pengetahuan yang di maksud adalah pengetahuan dalam melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang salinh berhubungan.²³
 - 2) Intership, mirip dengan ,magang tetapi lebih bersifat sementara yang di gunakan untuk memberikan individu-individu dengan pengalaman pada pekerjaan tertentu atau pengalaman terhadap kerjaan organisasi atau industri, yang biasanya di gunaka oleh para pelajar.
 - 3) Rotasi Pekerjaan, tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang trainee dalam bisnis, yang sering di gunakan dalam rangka menyiapkan individu-individu untuk posisi manajemen.

Adapun manfaat dari rotasi pekerjaan adalah: memberikan latar belakang umum sudut pandang sebuah organisasi, menggalakkan kerja sama antar departemen, karena manajer telah melihat berbagai sisi persoalan, secara peoridis dipaparkan sudut pandang yang segar

²² *Ibid*, hal. 348

²³ *Ibid*, hal. 397

kepada berbagai unit, dan untuk meningkatkan fleksibilitas organisasional melalui pembentukan sumber daya manusia yang luwes.

b. *Off the job* training, berlawanan dengan *on the job* training. *Off the job* training di laksanakan pada lokasi terpisah. Program ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Adapun yang termasuk dalam program ini adalah:

- 1) Kuliah, adalah penyajian-penyajian informasi secara lisan, yang sifatnya merupakan bentuk pelatihan yang paling umum. Kuliah menyajikan cakupan dan materi yang luas dalam jangka waktu pendek.
- 2) Studi kasus, adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang di analisis dan di pecahkan oleh peserta pelatihan.
- 3) Simulasi komputer, materi-materi yang di sampaikan mengacu kepada bagaimana berupaya menciptakan suatu lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi patatar.
- 4) Pelatihan beranda (*vertibule training*), adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan di dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan-pekerjaan klerikal atau semi ahli, pelatihan ini biasanya di gunakan untuk melatih klerek, teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan-pekerjaan sejenis.

Alasan pentingnya latihan:

- a. Latihan mengakibatkan efisiensi keseluruhan perusahaan yang lebih besar
- b. Latihan meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Latihan membantu penarikan tenaga kerja dan menjamin mutu pelamar yang lebih baik
- d. Latihan meningkatkan nama baik perusahaan
- e. Latihan meningkatkan kesetiaan dan kecocokan pegawai
- f. Latihan pengurangan dalam perpindahan tenaga kerja, berarti menghemat dalam biaya penarikan tenaga kerja.

Suatu perusahaan harus menaruh perhatian terhadap latihan semua pegawainya sesuai dengan kebutuhannya. Adapun macam- macam latihan guna demi memasukkan produktivitas karyawan antara lain dengan cara: latihan pengenalan, latihan dalam jabatan latihan supervisor, latihan manajerial dan pengembangan eksekutif/ pejabat pimpinan.²⁴

Manfaat dari pelatihan adalah: meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat dari pendidikan dan pelatihan adalah: memperbaiki efisiensi dan efektifitas dari pegawai-pegawai yang ada, membantu

²⁴ Mukijat, *Dasar- Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1989), hal. 185

pegawai untuk mengembangkan kemampuan alamiah mereka, sehingga suatu lembaga tersebut dapat menemukan sumber daya manusia yang diperlukan dimasa yang akan datang, baik kualitas maupun kuantitasnya.²⁵

Adapun manfaat lain dari dilaksanakannya pelatihan adalah berupa: peningkatan produktifitas, peningkatan kualitas, mempermudah perencanaan sumber daya manusia, memperbaiki etika kerja, kompensasi tidak langsung, kesehatan dan keselamatan, mencegah keausan, dan pengembangan diri.²⁶

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pendidikan dan pelatihan adalah: meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Abraham Maslow sebagaimana dikutip Abdul Hamid Mursi, sebagai pelopor berdirinya teori motivasi berkata bahwa: seseorang tidak dapat mengaktualisasikan diri sebelum ia mempunyai sarana yang cukup untuk memberikan kepuasan terhadap tuntutan- tuntutan esensial seperti pemuasan terhadap tuntutan fisiologis, rasa aman, afiliasi,

²⁵ Michael Amstong, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 1996), hal.

²⁶ Maulied Mulyono, *Op, cit*, hal. 90-92

pengakuan dan penghargaan. Jika tuntunan- tuntunan ini terpenuhi orang tersebut dapat mengarahkan potensi aktualisasi diri berupa produksi keilmuan, kerja seni atau kerja terorganisir.²⁷

Semua teori motivasi sesungguhnya menekankan bahwa manusia mempunyai hubungan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti, keamanan sosial, prestis, dan pengembangan diri yang harus dipenuhi dan harus dipuaskan. Dengan demikian jelaslah bahwa “ benang merah” yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampnan mengolah sumber daya manusia dengan setepat- tepatnya.²⁸

Dengan kita melakukan pendidikan dan pelatihan selain bertujuan menghindari dari banyaknya melakukan kesalahan, juga dapat mengembangkan potensi yang telah kita miliki agar lebih baik lagi. Selain melalui pendidikan dan pelatihan juga dilakukan suatu *Evaluasi*, guna dapat menyeleksi para karyawan yang akan bekerja untuk mengurangi

²⁷ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Manusia Daya yang Produktif, Pendekatan Al-Qur'an dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal. 45

²⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 39-40

resiko pengambilan suatu spekulasi yang tidak mengetahui ketidaktahuan kualitas para pelamar.²⁹

G. Metode Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang sempurna dalam suatu penelitian ilmiah diperlukan metode yang mendukung. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode deskriptif kualitatif, yang mencoba menjelaskan tentang bagaimana cara pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BRI Syariah cabang Yogyakarta kepada para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan lebih professional sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Adapun sistematika pembahasan analisa deskriptif kualitatif menurut Lincoln dan Guba ada tiga langkah dalam penulisan laporan adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun data yang telah diperoleh baik yang bersumber dari wawancara, dokumentasi maupun observasi, apabila data-data tersebut diperlukan, maka telah siap untuk digunakan.

²⁹ Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, J William Petty, *Kewirausahaan Kecil*, (Salemba Empat, Thomson Learning, 2001), hal. 517

- b. Menyusun kerangka laporan, hal-hal yang diperhatikan dalam penyusunan laporan adalah berusaha agar seluruh data tercakup dalam kerangka ini.
- c. Mengadakan uji silang dengan jalan menelaah indeks bahan data satu demi satu kemudian dipertanyakan apakah hal itu sesuai dengan kerangka.

2. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian

a. Penentuan subyek penelitian

Penelitian ini yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di tempat terjadinya gejala-gejala.³⁰ Secara teoritis yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah orang-orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti.³¹

Untuk mendapatkan data yang obyektif dari suatu obyek penelitian yang diteliti, perlu adanya subyek penelitian di tempat penyusunan mengadakan penelitian, yaitu di BRI Syariah cabang Yogyakarta, yang menjadi subyek penelitian tersebut adalah :

Sumarna (Bagian Account Officer), Indra (Bagian Administrasi Pembiayaan), Ulfa Dwi Ariyani (Bagian Teller), Arief Wijaya (Bagian Unit Pelayanan Nasabah dan Fungsi Entry Data), Djoko Trianggoro

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metode Research* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1980), hal 136

³¹ Tatang Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1988), hal. 135

(Bagian Pelayanan Internal), Lasiyah Octaviani (Bagian Akulap), Budi (Bagian Kliring), dan Sukemi (Bagian Operator), yaitu semua bagian yang terdapat dalam BRI Syari'ah cabang Yogyakarta.

b. Penentuan obyek penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BRI Syariah cabang Yogyakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diharapkan dari penelitian ini, penyusun menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³²

Dalam melakukan wawancara, pertanyaan dan jawaban diberikan dengan secara verbal, dilakukan dalam keadaan berhadapan, dan dilakukan di luar jam kerja para karyawan agar tidak mengganggu kinerja para karyawan yang bekerja dan juga dilakukan melalui telepon. Jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri

³² Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 135

masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.³³ Adapun nama dan bagian dari para nara sumber yang telah penyusun wawancarai adalah dari setiap bagian yang ada pada bank tersebut, antara lain: Marsana (Account Officer), Indra (Administrasi Pembiayaan), Ulfa Dwi Ariyani (Teller), Arief Wijaya (Unit Pelayanan Nasabah dan Fungsi Entry Data), Doko Trianggoro (Pelayanan Internal), dan Sukemi (Operator).

Dengan teknik wawancara, (penyusun) mengajukan beberapa pertanyaan pada sumber informasi guna untuk mendapatkan informasi mengenai proses pengembangan sumber daya manusia.

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.³⁴ Menurut Suharsini Arikunto, observasi adalah suatu metode pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

Metode observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Mengadakan observasi menurut kenyataan melukiskan dengan kata-kata secara cermat, dan tepat apa yang diamati, mencatatnya dan kemudian mengolahnya dalam rangka masalah yang diteliti secara ilmiah dan ini bukanlah pekerjaan yang mudah.

³³ Lexy J. Moleong, Op, cit. hal. 138

³⁴ Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologo Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hal. 129

Metode ini peneliti gunakan untuk mengumpulkan data tentang gambaran umum mengenai BRI Syariah cabang Yogyakarta, selain itu juga untuk mengamati proses pengembangan sumber daya manusia yang ada di sana.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang nyata dari obyek penelitian dengan mengambil sebagian atau yang telah tersedia. Dokumentasi yang di dapat selama penelitian di BRI Syariah cabang Yogyakarta adalah berupa: transkrip, file berupa disket, daftar fatwa dan agenda.

Dokumentasi juga digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumentasi sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan meramalkan.³⁵ Selain itu metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data yang tertulis dan digunakan untuk melengkapi dan mengecek data-data yang diperoleh dari interview dan observasi.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk lain agar mudah dibaca dan diinterpretasikan.³⁶ Dalam proses penganalisaan data yang penyusun gunakan dengan cara deskriptif

³⁵ Lexy J. Moleong, op. cit., hal. 161

³⁶ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Melton Putra, 1992), hal, 120

kualitatif ini adalah berupa kata-kata tertulis dari orang-orang yang di amati pada waktu penelitian.

Tujuan analisis adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan dimengerti sebagaimana data-data yang diberikan oleh informan yang belum terbentuk kalimat yang disusun menjadi kalimat yang sederhana dan mudah dimengerti.

Agar dalam menganalisa data dapat dilaksanakan dengan baik maka harus ada proses atau langkah-langkah. Menurut Lexy J. Moleong, proses analisis data ditandai dengan : *pertama* menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, *kedua* mengadakan reduksi data dengan jalan membuat abstraksi. *Ketiga* menyusun dalam satuan-satuan yang kemudian dikategorikan pada langkah-langkah selanjutnya. Keempat mengadakan pemeriksaan keabsahan data.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian dan ungkapan-ungkapan di atas, maka penyusun dapat menarik kesimpulan dari pengembangan sumber daya manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta sebagai berikut;

1. Bahwasanya dalam proses pengembangan sumber daya manusia BRI syariah cabang Yogyakarta dapat dilakukan melalui dua cara yaitu pendidikan dan pelatihan, tujuan dari pendidikan berguna sebagai menambah ilmu pengetahuan tentang perbankan umum maupun khusus menurut perbidang yang mereka jabat dalam pekerjaannya. Sedangkan pelatihan sendiri berguna sebagai menambah keterampilan karyawan dalam mengerjakan jabatannya. Pelatihan juga dapat dilakukan karena untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga dapat mempromosikan dirinya agar mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi.
2. Metode pelatihan yang digunakan oleh BRI Syariah cabang Yogyakarta adalah dengan menggunakan metode *ON The Job Training*. Antara lain meliputi: magang, studi kasus, dan rotasi pekerjaan. Dan yang mengikuti pelatihan tersebut adalah semua karyawan, baik yang baru bekerja pada bank tersebut, maupun yang akan mendapatkan kenaikan jabatan

3. Sebelum menerima karyawan BRI Syariah terlebih dahulu menyeleksi para calon karyawannya teresbuuut terlebih dahulu. Agar sesuai dengan persyaratan yang telah di berikan dan dapat mengetahui pengalaman atau atau pendidikan yang pernah dimilliki oleh calon karyawannya. Sehingga memudahkan bagi pimpinan dan staf karyawan yang ada di BRI tersebut untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang pastinya akan mereka berikan kepada para karyawannya.

B. Saran-Saran

Dari studi yang dilakukan tersebut di atas ada beberapa saran-saran yang penyusun kemukanakan yang perlu kiranya untuk dipertimbangkan

1. Apabila suatu perbankan ingin lebih dapat berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia, yang pelaksanaannya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkisambungan, agar selain dapat memajukan organisasi tersebut juga agar dapat lebih memajukan para karyawan yang bekerja dan mengolah organisasi tersebut, sehingga dibutuhkan para karyawan yang berkualitas dan profesional.
2. Pengembangan sumber daya manusia hendaknya dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi, yang bertujuan sebagai pembelajaran bagi para karyawan atau pegawai yang bekerja di dalamnya sehingga dapat bekerja dan menguasai pekerjaan dan bidang yang di jabatnya baik secara materi maupun secara pratek.

C. Kata Penutup

Ahamdulillah rasa syukur kepada sang kholiq yang maha penyayang, yang selalu tidak putus menyayangi hamba-Nya dan maha pengasih yang tidak pernah pilih kasih, yang selalu memberikan semangat tinggi sehingga penyusun dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Meskipun penyusunan skripsi ini telah penyusun usahakan semaksimal mungkin untuk menghasilkan skripsi yang baik dan sempurna, maka penyusun mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif untuk terciptanya cita-cita yang mulia.

Semoga kehadiran skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan inayah-Nya, agar selalu mensyukuri dimana pun dan kapan pun kita berada, Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif, Pendekatan al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema insani Press, 1997
- Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek*, Jakarta: Intermasa, 1992
- Amirul, Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Carlos W. Moore, Longenecer, William Petty, *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*, Selemba Empat, Thomson Learning, 2001
- Departemen Agama RI, *Al'Ally Al-Qur'an dan Terjemahnya* Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000
- Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islami, Petunjuk Pekerja yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta, Pedoman Ilmu Jaya, 1992
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1986
- Loekman, Sutrisno, *Pembangunan Manusia Indonesia Sebagai Pendukung Masyarakat Industri Pancasila, dalam SDM untuk Masa Depan*, Bandung: Mizan, 1997
- Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Maulid Mulyono, *Penerapan Produktifitas dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 1996
- Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, cet 16, 2002
- Muhamad, *Bank Syari'ah analisis kekuatan, Peluang dan Ancaman*, Yogyakarta: Ekonisia, 2002
- Nanih Mahendra, dan Agus Ahmad Syafe'i, *Pengembangan Masyarakat Islam dari Ideologi Strategi sampai Tradisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001

- Syafei Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Sugianto, *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: APMD, 2003
- Sutrisno, Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas UGM, 1980
- Tatang, Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998
- Warkum, Sumitro, *Asas- asas Perbankan Islam dan Lembaga- lembaga Terkait*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995
- Waryono Abdul Ghofur, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Tilikan Al-Qur'an*, Media Pemikiran Pengembangan Masyarakat Islam, dalam *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol.1, No.1, November 2001
- Zain dan Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan, 1994



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA