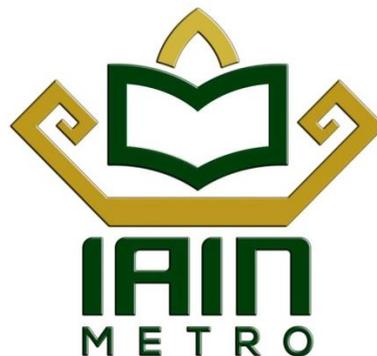


SKRIPSI

**PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH
(Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Oleh:

**RINA ANGGRAINI
NPM. 141279110**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1440 H / 2019 M**

**PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH
(Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

RINA ANGGRAINI
NPM. 141279110

Pembimbing I : Drs. Tarmizi, M.Ag
Pembimbing II : Liberty, SE, MA

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1440 H / 2019 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Nama : **RINA ANGGRAINI**
NPM : 141279110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, Juli 2019

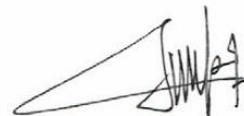
Pembimbing I,



Drs. Tarmizi, M.Ag

NIP. 19601217 199003 1 002

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Rina Anggraini**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **RINA ANGGRAINI**
NPM : 141279110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH
(Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Juli 2019

Pembimbing I,



Drs. Tarmizi, M.Ag

NIP. 19601217 199003 1 002

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002



PENGESAHAN SKRIPSI

No. 2058 / ln. 28-3 / D / PP-00-9 / 07 / 2019

Skripsi dengan Judul: PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung), disusun Oleh: RINA ANGGRAINI, NPM: 141279110, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at/26 Juli 2019.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Drs. Tarmizi, M.Ag.

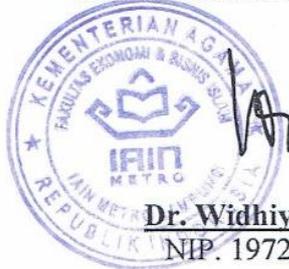
Penguji I : Hermanita, SE.MM.

Penguji II : Liberty, SE, MA

Sekretaris : Ani Nurul Imtihanah, SHI.,MSI

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum.
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENGARUH *E-LEARNING* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)

Oleh

RINA ANGGRAINI

E-learning pada hakikatnya adalah bentuk pembelajaran konvensional yang dituangkan dalam format digital dan disajikan melalui teknologi informasi. Digunakannya *e-learning* diharapkan mampu mengurangi biaya pelatihan, memungkinkan belajar di setiap waktu dan di setiap tempat serta menyediakan cara belajar yang tepat waktu dan lebih efektif. *E-learning* dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya ialah untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pengembangan sumber daya manusia tersebut diantaranya adalah perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian oleh peserta pengembangan serta pemeriksaan oleh ahli. Untuk itu *e-learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *E-Learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di BPRS Aman Sayariah Sekampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan cara berpikir induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui metode *e-learning* sudah dilakukan dengan baik dan cukup berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. *E-learning* memberikan wawasan baru bagi pegawai sehingga bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manfaat yang dirasakan pegawai dari metode *e-learning* ialah dapat mempercepat mengambil keputusan. Hal ini terkait dengan bertambahnya wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal baru, sehingga ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat. *E-learning* juga memberikan perubahan terhadap kinerja pegawai, perubahan kepribadian pegawai, perubahan tingkah laku pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RINA ANGGRAINI
NPM : 141279110
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juli 2019
Yang Menyatakan,



Rina Anggraini
NPM. 141279110

MOTTO

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qasash: 77)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), h. 315

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, peneliti persembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapak Jumiko dan Ibu Yatin, yang senantiasa berdo'a, mengajarkanku arti kesabaran dan ketekunan dalam menghadapi semua masalah dan mengajarkan bagaimana bertahan dimasa-masa sulit ketika ingin menyerah dan putus asa, dan memberikan dorongan demi keberhasilan peneliti.
2. Adikku tercinta Vivi Meilani, yang senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti.
3. Kemudian kawan-kawanku yang telah memberikan semangat dan mendo'akan agar penelitian ini segera selesai.
4. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Liberty, SE, MA selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
5. Terakhir Almamater IAIN Metro

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Ibu Liberty, SE, MA, selaku Pembimbing II pada skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Direktur dan karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung, yang telah menyediakan sarana dan prasarana serta informasi yang berguna bagi peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Juli 2019
Peneliti,



Rina Anggraini
NPM. 141279110

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Penelitian Relevan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. <i>E-Learning</i>	10
1. Pengertian <i>E-Learning</i>	10
2. Tingkatan <i>E-Learning</i>	11
3. Metode <i>E-Learning</i>	12
4. Tujuan dan Manfaat <i>E-Learning</i>	12
B. Kualitas Sumber Daya Manusia	13
1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
2. Ciri-ciri Kualitas Sumber Daya Manusia	16
3. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	18

C. Bank Syariah	24
1. Pengertian Bank Syariah	24
2. Organisasi Bank Syariah	26
3. Tujuan Bank Syariah	30
D. Pengaruh <i>E-Learning</i> Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	34
B. Sumber Data	35
C. Teknik Pengumpulan Data	37
D. Teknik Analisa Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Sekilas tentang BPRS Aman Syariah Sekampung.....	40
B. Pengaruh <i>E-Learning</i> Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung.....	46
C. Analisis Pengaruh <i>E-Learning</i> Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung.....	49
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung	45

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
7. Foto-foto Penelitian
8. Surat Keterangan Bebas Pustaka
9. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian yang semakin kompleks saat ini tentunya tidak terlepas dengan peran perbankan. Peranan perbankan dalam memajukan perekonomian suatu negara sangatlah besar. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Secara sederhana bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya.

Indonesia merupakan negara yang menganut sistem ekonomi kapitalis. Mulai tahun 1992, dengan dikeluarkannya Undang-Undang Perbankan No. 7 Tahun 1992, Indonesia mulai memperkenalkan sistem keuangan dan perbankan ganda yaitu bank konvensional dan bank syariah karena bank boleh beroperasi dengan prinsip bagi hasil. Bank syariah merupakan bank yang dalam sistem operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan prinsip dasar sesuai dengan syariah islam.

Seiring berjalannya waktu, perbankan syariah di Indonesia berkembang dengan pesat. Namun dengan seiring perkembangannya, saat ini perbankan syariah memiliki tantangan dalam hal sumber daya manusia dalam mendukung perkembangan perbankan syariah. Secara umum tantangan

sumber daya manusia tersebut adalah rendahnya jumlah tenaga kerja terdidik dan tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia khususnya Lampung. Tenaga kerja di Lampung masih didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah sehingga minim dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi. Artinya bahwa sumber daya manusia saat ini masih rendah dari segi kualitas dan kuantitas. Upaya perbaikan kualitas sumber daya manusia terus dilakukan melalui pelatihan kompetensi tenaga kerja dengan menghubungkan langsung antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi setiap instansi. Dilihat dari sumber-sumber daya manajemen, yaitu *man* (manusia), *money* (biaya), *methode* (metode), *machine* (mesin), material (bahan baku), dan *market* (pasar). Manusia dalam keberadaannya pada suatu instansi memegang peranan yang sangat penting dan merupakan unsur yang paling utama, baik dalam pelaksanaan maupun pencapaian target dari instansi itu sendiri, tidak jarang karena dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi perusahaan sering dinyatakan sebagai asset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *Human Asset*.

Agar suatu instansi atau suatu perusahaan mampu melaksanakan dan mencapai target, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja, yang menyangkut kemampuan, baik dari kemampuan fisik (kesehatan), kemampuan intelektual

(pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Sumber daya manusia berkualitas menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan maupun organisasi.

Tantangan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dirasakan oleh BPRS Aman Syariah Sekampung, dimana melihat persaingan perusahaan khususnya dunia perbankan pada era globalisasi saat ini menuntut BPRS Aman Syariah Sekampung harus meningkatkan kualitas pegawainya. Metode pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai belum dirasakan dampaknya oleh seluruh pegawai, dikarenakan jumlah pegawai dengan jumlah yang dapat mengikuti pelatihan tidak seimbang. Perusahaan hanya dapat mengikutsertakan beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pusat sehingga terdapat keterbatasan dalam melaksanakan pelatihan. Oleh karena itu dibutuhkan metode pengembangan yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Pembelajaran merupakan strategi sekaligus sebuah solusi bagi suatu organisasi atau perusahaan maupun individu untuk menciptakan keunggulan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat menjadi salah satu alasan organisasi atau perusahaan untuk terus belajar, dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi yang ada, sistem manajemen pengetahuan diperusahaan dapat digunakan secara efisien dan efektif.

Saat ini dalam dunia pendidikan atau pembelajaran, media elektronik khususnya internet sangat terasa manfaatnya dalam rangka mencari informasi dan menambah wawasan. Manfaat teknologi internet juga dirasakan oleh semua pihak. Internet sebagai jendela dunia yang dapat memberikan informasi dan dapat diakses oleh setiap lapisan masyarakat. Pembelajaran berbasis web melalui media internet memberikan kemudahan kepada berbagai institusi dan organisasi untuk menyajikan materi, serta menyediakan fasilitas untuk *download* dan *upload* tugas. Pembelajaran yang menggunakan media internet tersebut dinamakan *e-learning*.

Dengan seiring perkembangan yang terjadi, *e-learning* dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berupa komputer yang dilengkapi dengan sarana telekomunikasi (internet, intranet, ekstranet) dan multimedia (grafis, audio, video) sebagai media utama dalam penyampaian materi dan interaksi antara pengajar dan pembelajar. *E-learning* pada hakikatnya adalah bentuk pembelajaran konvensional yang dituangkan dalam format digital dan disajikan melalui teknologi informasi. Ada beberapa tingkatan *e-learning* diantaranya adalah *Computer Based Training* (CBT), *Learning Management System* (LMS), dan aplikasi *e-learning* berbasis web.

Dengan digunakannya *e-learning* mampu mengurangi biaya pelatihan, memungkinkan belajar di setiap waktu dan di setiap tempat serta menyediakan cara belajar yang tepat waktu dan lebih efektif. *E-learning* dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya ialah

untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pengembangan sumber daya manusia tersebut diantaranya adalah perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian oleh peserta pengembangan serta pemeriksaan oleh ahli. Untuk itu *e-learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Ada beberapa metode pada *e-learning* diantaranya adalah metode instruksional, metode belajar kolaboratif, *synchronous training* dan *asynchronous training*.

Berdasarkan survey yang dilakukan di BPRS Aman Syariah Sekampung, didapatkan informasi bahwa *e-learning* merupakan cara pembelajaran yang memiliki kelebihan yaitu dapat diakses dimana saja dan kapan saja sehingga memudahkan pegawai untuk melakukan proses pembelajaran, hal tersebut dilakukan oleh BPRS Aman Syariah Sekampung yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas, fleksibilitas, dan skala fungsi pelatihan di BPRS Aman Syariah Sekampung. BPRS Aman Syariah Sekampung menerapkan *e-learning* untuk memudahkan para pegawai atau karyawan yang tidak mengikuti pelatihan eksternal atau pelatihan diluar kantor agar mereka bisa menerima materi pelatihan yang diberikan. Para

pegawai atau karyawan bisa belajar dimanapun dan kapanpun dengan mudah dan praktis melalui teknologi informasi yang ada.²

Sebelum adanya *e-learning*, hanya beberapa pegawai atau karyawan yang mengikuti pelatihan atau pembelajaran karena keterbatasan biaya, kelas, dan instruktur sehingga sebagian pegawai atau karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kesulitan untuk mendapatkan materi pelatihan yang diberikan. Melalui *e-learning* pegawai atau karyawan dapat mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga bisa langsung diaplikasikan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Pegawai juga bisa mempelajari hal-hal yang diluar pekerjaan mereka yang tidak mereka peroleh dari pelatihan. Hal-hal yang dipelajari diluar pekerjaan pun dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Namun, penerapan metode *e-learning* yang dilakukan di BPRS Aman Syariah Sekampung belum maksimal dikarenakan ada salah satu metode yang tidak diterapkan yaitu metode instruksional atau biasa disebut dengan evaluasi.³

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya dalam suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh *E-Learning* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)”.

² Bapak Sugianto, Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 24 September 2018.

³ Bapak Rahmad Ardi Prastyo, *Account Officer* BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 24 September 2018.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh *E-Learning* di BPRS Aman Syariah Sekampung dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *E-Learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di BPRS Aman Sayariah Sekampung.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian ilmu/pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di BPRS Aman Syariah serta sebagai bahan rujukan atau *hujjah* dalam membuat penelitian dimasa mendatang tentang pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, dan

menjadi masukan atau saran bagi BPRS Aman Syariah guna menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah.

D. Penelitian Relevan

Agar tidak terjadi pengulangan pembahasa maupun pengulangan penelitian dan juga dapat melengkapi wacana yang berkaitan dengan penelitian maka diperlukan wacana atau pengetahuan tentang penelitian-penelitian sejenis yang telah diteliti sebelumnya. Terkait dengan penelitian ini, sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian karya Bety Dian Pratiwi, dengan judul “Pengembangan Kompetensi Melalui Metode Pembelajaran *E-Learning*” di Bank BNI, 2012. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *E-Learning* menjadi salah satu bentuk pengembangan kompetensi pegawai yang tergolong dalam *personal development*, hal ini memberikan perubahan pada pola belajar pegawai dari *instructor centric* menjadi *learner centric* yang menunjukkan kemauan pegawai untuk terus belajar.⁴

Persamaan penelitian relevan di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini yaitu sama-sama membahas penerapan *e-learning*. Akan tetapi variabel yang dipengaruhi berbeda. Variabel yang dipengaruhi pada penelitian relevan di atas adalah pengembangan kompetensi,

⁴ Bety Dian Pertiwi, “Pengembangan Kompetensi Melalui Metode Pembelajaran *E-Learning*”, dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20355399-S-Bety%20Dian%20Pratiwi.pdf>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2018.

sedangkan pada penelitian ini yang dipengaruhi yaitu kualitas sumber daya manusia.

2. Penelitian karya Annisa Tiara Utami, dengan judul “Perencanaan dan Rancangan Implementasi *E-Learning* Pada Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa bahwa perusahaan melalui Departemen Sumber Daya Manusia menyadari pentingnya penerapan teknologi untuk mendukung proses pada pelaksanaan pelatihan pegawai. Melalui analisis perancangan strategi mulai evaluasi faktor internal dan eksternal, analisa SWOT, IE sampai QSM diperoleh solusi untuk penerapan sistem *e-learning* untuk proses pelatihan pegawai.⁵

Persamaan penelitian relevan di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini yaitu sama-sama membahas penerapan *e-learning*.

Akan tetapi pembahasan yang dikaji berbeda. Pada penelitian relevan di atas hanya membahas mengenai implementasi *e-learning*nya saja, sedangkan pada penelitian ini yaitu pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia.

⁵ Annisa Tiara Utami, “Perencanaan dan Rancangan Implementasi *E-Learning* Pada Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia, dalam <http://thesis.binus.ac.id/doc/Lain-lain/2012-2-00099-mnsi%20WorkingPaper001.pdf>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2018.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *E-Learning*

1. Pengertian *E-Learning*

E-learning merupakan merupakan suatu teknologi informasi yang relatif baru di Indonesia. *E-learning* terdiri dari dua bagian, yaitu ‘e’ yang merupakan singkatan dari ‘*electronic*’ dan ‘*learning*’ yang berarti ‘pembelajaran’. *E-learning* merupakan suatu pembelajaran yang menggunakan media elektronik sebagai pendukung proses-proses mengajar maupun belajar (*teaching and learning*) yang menggabung seluruh aktivitas belajar baik itu individual maupun group secara sinkron atau tidak.

Secara sederhana *e-learning* dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berupa komputer yang dilengkapi dengan sarana telekomunikasi (internet, intranet, ekstranet) dan multimedia (grafis, audio, video) sebagai media utama dalam penyampaian materi dan interaksi antara pengajar dan pembelajar. Pada intinya, *e-learning* merupakan proses pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik khususnya internet.⁶

⁶ Budi Harsanto, *Inovasi Pembelajaran di Era Digital*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 9.

Persyaratan kegiatan belajar elektronik (*e-learning*), yaitu sebagai berikut:

- a. Kegiatan pembelajaran dilakukan melalui pemanfaatan jaringan (jaringan dalam uraian ini dibatasi pada penggunaan internet. Jaringan dapat saja mencakup LAN atau WAN).
- b. Tersedianya dukungan layanan belajar yang dapat dimanfaatkan oleh peserta belajar, misalnya CD-ROOM, atau bahan cetak.
- c. Tersedianya dukungan layanan tutor yang dapat membantu peserta belajar apabila mengalami kesulitan.⁷

E-learning tidak hanya terbatas pada proses pembelajaran yang sifatnya statis, *stand alone*, dan satu arah, tetapi telah meluas menjadi proses pembelajaran yang sifatnya dinamis, *collaborative*, dan multimedia.⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa *e-learning* adalah suatu sistem atau konsep pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajarannya.

2. Tingkatan *E-Learning*

Berdasarkan teknologi yang digunakan, *e-learning* dibagi atas basis teknologi yaitu :

- a. *Computer Based Training* (CBT)
Model media pembelajaran dengan menggunakan CD-ROM yang berisi konten materi baik berupa tulisan maupun multimedia audio dan video.
- b. *Learning Management System* (LMS)
Akibat dari perkembangan internet yang cukup pesat, maka jarak dan waktu bukan penghalang kecepatan komunikasi antar pengguna internet. Lahirlah istilah LMS yang merupakan model khusus dari *Content Management System* (CMS) seperti pada contoh aplikasi

⁷ Sri Rahayu Chandrawati, "Pemanfaatan E-Learning Dalam Pembelajaran" dalam *Jurnal Cakrawala Kependidikan*, (Pontianak: Universitas Tanjungpura), Vol. 8 No. 2/September 2010, h. 174.

⁸ *Ibid*

ATutor yang memiliki fasilitas penulisan materi, upload materi, penugasan, pembuatan bank soal, dan fasilitas lainnya.

- c. Aplikasi *e-learning* berbasis web
Lebih jauhnya LMS berkembang menjadi sebuah aplikasi *E-Learning* berbasis web yang mengkoneksikan antara pembelajar dengan administrasi belajar mengajarnya. Konten semakin variatif dan interaktif, tampilan lebih menarik.

3. Metode *E-Learning*

Metode-metode *e-learning* yaitu sebagai berikut:

- a. Metode Instruksional
Metode instruksional merupakan cara menyajikan materi (menguraikan, memberikan contoh, memberikan latihan serta memberikan tugas).
- b. Metode Belajar Kolaboratif (*collaborative learning*)
Metode belajar kolaboratif merupakan suatu strategi pembelajaran dimana para pembelajar dengan variasi yang bertingkat bekerjasama dalam kelompok kecil ke arah satu tujuan.
- c. *Synchronous Training*
Synchronous training merupakan metode pelatihan dimana proses pelatihan atau pembelajaran terjadi pada saat yang sama ketika pengajar atau tutor sedang memberikan materi dan pembelajar sedang belajar. Pelatihan *e-learning synchronous* lebih banyak digunakan di seminar atau konferensi.
- d. *Asynchronous Training*
Asynchronous berarti tidak pada waktu yang bersamaan. Jadi seseorang dapat mengambil pelatihan pada waktu yang berbeda dengan pengajar atau tutor memberikan pelatihan.⁹

4. Tujuan dan Manfaat *E-Learning*

Tujuan penggunaan *e-learning* sebagai sistem pembelajaran antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas belajar pembelajar.
- b. Mengubah budaya mengajar pengajar.
- c. Mengubah belajar pembelajar yang pasif kepada budaya belajar yang aktif, sehingga terbentuk *independent learning*.
- d. Memperluas basis dan kesempatan belajar oleh masyarakat.

⁹ Erma Susanti, "Rancang Bangun Aplikasi E-learning" dalam *Jurnal Teknologi*, (Yogyakarta: Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri Institut Sains & Teknologi AKPRIND), Vol.1, No. 1 /2008, h. 53-57.

- e. Mengembangkan dan memperluas produk dan layanan baru.¹⁰

Manfaat yang diperoleh dalam pembelajaran melalui *e-learning* adalah:

- a. Perubahan budaya belajar dan peningkatan mutu pembelajaran pembelajar dan pengajar
- b. Perubahan pertemuan pembelajaran yang tidak terfokus pada pertemuan (tatap muka) dan pertemuan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu melalui fasilitas *e-learning*.
- c. Tersedianya materi pembelajaran di media elektronik melalui *webwite e-learning* yang mudah diakses dan dikembangkan oleh pembelajar dan mungkin juga masyarakat.
- d. Pengayaan materi pembelajaran sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.
- e. Menciptakan *competitive positioning* dan meningkatkan *brand image*.
- f. Meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan pembelajar serta kualitas pelayanan.
- g. Mengurangi biaya operasi dan meningkatkan pendapatan.
- h. Interaktivitas pembelajar meningkat, karena tidak ada batasan waktu untuk belajar.
- i. Pembelajar menjadi lebih bertanggung jawab atas kesuksesannya (*leaner oriented*).¹¹

B. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah swt yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah swt yang lainnya. Karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah swt kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik

¹⁰ *Ibid*, h. 176.

¹¹ *Ibid*, h. 177

tanggung jawabnya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Allah swt. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah swt. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah telah berfirman dalam Surat Ar-Ruum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S. Ar-Ruum: 30)¹²

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya fikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir sedangkan kecakapan di peroleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), h. 325

Daya fisik dimaksudkan sebagai kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerja lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit.

Kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan agar produktivitas kerja setiap individu dapat meningkat, sehingga kesejahteraan hidup dapat tercapai dengan kualitas yang dimiliki. Sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai jenis barang dan jasa. Hasil kreativitas tersebut yang nantinya dapat menuntun seseorang menempati posisi yang sesuai pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.¹³

Menurut Sonny Sumarsono Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.¹⁴

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan,

¹³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), h. 21.

¹⁴ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 244.

daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan individu dalam suatu pekerjaan yang berperan penting bagi setiap perusahaan sebagai pelaku produksi yang memiliki kreativitas, inovasi serta mampu menghadapi perkembangan dunia yang semakin modern.

Ada tiga hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam bekerja, yaitu:

- a. Mampu mempelajari (*learning* prinsip-prinsip persaingan secara mendalam, karena sumber daya manusia harus mampu mendeteksi tingkat persaingan yang ada dalam bisnisnya sekaligus pengaruh negative yang dapat merugikan perusahaan.
- b. Memiliki pengetahuan yang solid (*solid knowledge*), yaitu tentang strategi yang harus dikombinasikan dengan pengalaman profesional.
- c. Alat dan metode yang digunakan dalam bekerja untuk menanggulangi para pesaing serta mampu meramalkan hasil yang akan terjadi bila menerapkan alat dan metode tersebut.¹⁵

2. Ciri-ciri Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas menunjukkan kondisi sesuatu dibandingkan dengan suatu ukuran tertentu berdasarkan norma-norma atau nilai-nilai terbaik mengenai sesuatu itu. Sumber daya manusia terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi

¹⁵ Suyadi Prawirosentono, *Pengantar Bisnis Modern*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 86.

kualitatif dan dimensi kuantitatif.¹⁶ Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (*ide*), pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berpengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan), kualitas intelektual (kecerdasan), dan kualitas psikologis (mental).

Ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas diantaranya:¹⁷

a. Kualitas Fisik (kesehatan)

Manusia yang berkualitas adalah yang sehat dan normal kondisi jasmaniahnya. Kualitasnya semakin tinggi apabila bagian-bagian tubuhnya berfungsi secara efektif dan efisien, terutama bagian tubuh yang memungkinkannya menjadi sumber daya manusia yang produktif.

b. Kualitas Intelektual (kecerdasan)

Kualitas intelektual diukur dari tingkat pengembangan dan pendayagunaan potensi-potensi yang terdapat di dalamnya, seperti bakat, minat/perhatian, kemampuan berfikir, pengendalian emosi, pengetahuan, keterampilan, dan kepekaan/kepedulian.

¹⁶ Nanang Fattah, *Ekonomi Dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 6.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manusia Berkualitas*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994), h. 46.

c. **Kualitas Psikologis (mental)**

Kualitas psikologis adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan maupun karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang.

Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan akan dapat ditekan, peralatan akan dapat digunakan secara lebih baik. Ini semua merupakan keuntungan perusahaan/organisasi yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan.

Secara teoritis istilah pelatihan berbeda dengan pengertian pengembangan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁸ Dapat juga disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan demi meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

b. Manfaat Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai manfaat yang dapat dipetik dari semua hasil pengembangan ini. Baik bagi perusahaan/organisasi, bagi karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi.

Manfaat bagi organisasi yang dapat diperoleh melalui program pengembangan, antara lain adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang

¹⁸ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 68.

telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- 2) Terwujudnya hubungan kerja yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif,
- 3) Terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan para anggota organisasi.¹⁹

Selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang baik juga bermanfaat bagi para anggota organisasi. Pengalaman dan penelitian menunjukkan ada beberapa manfaat bagi para karyawan. Yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- 3) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 4) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- 5) Meningkatnya kepuasan kerja.
- 6) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- 7) Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- 8) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.²⁰

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 183-184.

²⁰ *Ibid*, h. 184-185

Manfaat besar lainnya yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia dengan baik adalah dalam rangka pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal demikian terjadi karena:

- 1) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- 2) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- 3) Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 4) Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.
- 5) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.²¹

c. Metode Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan/organisasi. Dalam program pengembangan telah ditentukan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” beliau menjelaskan bahwa metode pengembangan itu terdiri dari:

- 1) Metode latihan atau *training*

Metode latihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, metode latihan terdiri dari:

²¹ *Ibid*, h. 185.

- a) *On The Job*
Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.
- b) *Vestibule*
Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan di dalam kelas yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan pada karyawan baru dan melatih mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c) *Demonstration and example*
Adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan (diperagakan).
- d) *Simulation*
Situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi adalah suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.
- e) *Apprenticeship*
Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f) *Classroom methods*
Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruksi*, metode diskusi dan metode seminar.²²

2) Metode pendidikan atau *education*

Latihan (*training*) diberikan kepada karyawan operasional. Sedangkan pendidikan (*education*) diberikan kepada karyawan manajerial. Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, terdiri dari:

²² Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75-77

- a) *Training methods* atau *classroom method*
Merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai pendidikan. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus, ceramah dan *role playing*.
- b) *Understudies*
Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- c) *Job rotation and planned progression*
Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Teknik pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation*. Perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan gaji dan jabatan, tetapi tugas dan tanggung jawab semakin besar.
- d) *Coaching-counseling*
Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dengan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi.
- e) *Junior board of executive or multiple management*
Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*top management*).
- f) *Committee assignment*
Ini merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.
- g) *Business games*
Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.
- h) *Sensitivity training*
Dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik (bertahap).
- i) *Other development method*
Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor. Kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian,

keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.²³

3) Metode pembelajaran atau *e-learning*

a. Metode Instruksional

Metode instruksional merupakan cara menyajikan materi (menguraikan, memberikan contoh, memberikan latihan serta memberikan tugas).

b. Metode Belajar Kolaboratif (*collaborative learning*)

Metode belajar kolaboratif merupakan suatu strategi pembelajaran dimana para pembelajar dengan variasi yang bertingkat bekerjasama dalam kelompok kecil kea arah satu tujuan.

c. *Synchronous Training*

Synchronous training merupakan metode pelatihan dimana proses pelatihan atau pembelajaran terjadi pada saat yang sama ketika pengajar atau instruktur sedang memberikan materi dan pembelajar sedang belajar. Pelatihan e-learning synchronous lebih banyak digunakan seminar atau konferensi.

d. *Asynchronous Training*

Asynchronous berarti tidak pada waktu yang bersamaan. Jadi seseorang dapat mengambil pelatihan pada waktu yang berbeda dengan pengajar atau instruktur memberikan pelatihan.²⁴

C. Bank Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Bank syariah merupakan gabungan dari dua kata, yakni bank dan syariah. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.²⁵ Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan usahanya

²³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 79-82.

²⁴ Erma Susanti, "Rancang Bangun Aplikasi E-learning" dalam *Jurnal Teknologi*, (Yogyakarta: Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri Institut Sains & Teknologi AKPRIND), Vol.1, No. 1 /2008, h. 53-57.

²⁵ Muhammad, *Model-Model Akad Pembiayaan di Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2009), h. 4.

adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya.²⁶ Sedangkan syariah adalah peraturan-peraturan dan hukum yang telah digariskan oleh Allah atau telah digariskan pokok-pokoknya dan dibebankan kepada kaum muslimin supaya mematuhi, supaya syariah ini diambil oleh orang Islam sebagai penghubung di antaranya dengan Allah dan di antaranya dengan manusia.²⁷

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian anatar nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah Islam.²⁸

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah pada Bab 1 pasal 1 dan ayat 7 disebutkan bahwa Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.²⁹

Bank syariah merupakan bank yang dalam sistem operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan prinsip dasar

²⁶ Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2015), h. 3.

²⁷ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam, Analisis Fiqih, dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h.7.

²⁸ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta, Kencana, 2011), h. 32-33.

²⁹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.

sesuai dengan syariah Islam. Pada penentuan imbalannya, baik imbalan yang diberikan maupun diterima, bank syariah tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan konsep imbalan sesuai dengan akad yang diperjanjikan.³⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan usahanya dengan prinsip syariah, mengacu pada ketentuan-ketentuan Al-Quran dan Al-Hadis, dan tidak mengenal yang namanya bunga atau riba.

2. Organisasi Bank Syariah

Organisasi bank syariah harus dibagi atas dua bagian, yaitu sebagai berikut:³¹

a. *Front Office*

Front office adalah bagian-bagian organisasi di mana para karyawan secara langsung melayani nasabah. Setiap karyawan diberikan desentralisasi otoritas terhadap deskripsi pekerjaan. Dengan cara ini, karyawan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.³² Termasuk ke dalam *front officer* adalah *teller* dan *customer service*.

1) *Teller*

Teller merupakan seorang petugas dari pihak bank yang berfungsi untuk melayani anggota dalam hal transaksi keuangan

³⁰ Ismail, *Perbankan Syariah*, H. 34.

³¹ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 47.

³² *Ibid*

perbankan kepada semua anggotanya. *Teller* selaku kuasa bank untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas *teller* juga mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank. Dapat pula melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan/policy pekerjaan.³³

2) *Customer Service*

Secara umum pengertian *customer service* adalah setiap kegiatan yang ditujukan untuk memberikan kepuasan nasabah melalui pelayanan yang diberikan seseorang. Pada intinya *customer service* melayani segala keperluan nasabah secara memuaskan. Pelayanan yang diberikan termasuk menerima keluhan atau masalah yang sedang dihadapi dengan nasabah. Kemudian *customer service* harus pandai dalam mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh nasabahnya. *Customer service* memegang peranan sangat penting. Dalam dunia perbankan tugas utamanya adalah memberikan pelayanan dan membina hubungan dengan masyarakat. Secara umum peranan *customer service* bank adalah:

- a) Mempertahankan nasabah lama agar tetap setia menjadi nasabah bank kita melalui pembinaan hubungan yang lebih akrab dengan nasabah.

³³ Muhamad, *Manajemen Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: UPP AMPYKPN, 2010), h. 138

b) Berusaha untuk mendapat nasabah baru melalui beberapa pendekatan. Misalnya meyakini nasabah untuk menjadi nasabah kita dan mampu meyakinkan nasabah tentang kualitas produk kita.³⁴

b. *Back Office*

Back office adalah bagian-bagian organisasi, seperti pembukuan, audit, urusan sumber daya manusia yang para karyawannya tidak berhubungan langsung dengan nasabah bank.³⁵

Termasuk ke dalam back office antara lain sebagai berikut:

1) *Account Officer*

Account Officer adalah aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam menangani tugas-tugas, khususnya yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan. Tugas *Account Officer* dimulai dari mencari, menilai, mengevaluasi, selanjutnya mengusulkan proposal pembiayaan nasabah, dan tidak berhenti disitu *Account Officer* juga harus tetap membina nasabahnya agar mampu mengembalikan dana yang telah dipinjam kepada bank. Bisa dikatakan *Account Officer* seperti konsultan bagi bank.³⁶

³⁴ Kasmir, *Etika Customer Service*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 180-181

³⁵ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 47

³⁶ Jusuf Jopie. *Panduan Dasar Untuk Account Officer*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1997), h. 8.

2) *Marketing Funding*

Funding adalah suatu kegiatan usaha yang dilakukan bank untuk mencari dana kepada pihak deposan yang nantinya akan disalurkan kepada pihak kreditur dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai intermediasi antara pihak deposan dengan pihak kreditur. Istilah penghimpunan dana dapat diartikan sebagai kegiatan usaha perbankan syariah untuk mengelola dana dari masyarakat dalam rangka melakukan kegiatan pembiayaan dibidang ekonomi.³⁷

Secara umum, pengertian *marketing funding* adalah setiap kegiatan yang diperuntukan atau ditujukan untuk memberikan kepuasan nasabah melalui pelayanan yang diberikan seseorang.³⁸

Fungsi utama (penghimpunan dana) *funding* adalah menghimpun dana masyarakat luas dan menyalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit (*landing*) untuk berbagai tujuan kegiatan menghimpun dana dari masyarakat.³⁹ Tujuan penghimpunan dana adalah untuk memperbesar modal, memperbesar asset dan memperbesar kegiatan pembiayaan sehingga nantinya dapat mendukung fungsi bank sebagai lembaga intermediasi.⁴⁰

³⁷ Burhanuddin Susanto, *Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: UUI Press, 2008). h. 262.

³⁸ Kasmir, *Etika Customer Service*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 180

³⁹ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 55

⁴⁰ Andi Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009), h.73

3) *Marketing Lending*

Marketing Lending adalah sebuah fungsi pekerjaan di dalam dunia perbankan yang secara garis besar bertugas untuk menyalurkan kembali dana yang telah dihimpun oleh Marketing Funding kepada masyarakat, lembaga/instansi, ataupun pihak swasta dalam bentuk pinjaman atau kredit.

Fungsi *Marketing Lending* adalah mencari nasabah (pihak ketiga) yang sedang membutuhkan dana untuk keperluan individu maupun kepentingan guna mengembangkan perusahaannya dalam bentuk pinjaman yang tentunya sesuai dengan syarat peminjaman.⁴¹

3. Tujuan Bank Syariah

Bank syariah mempunyai beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut:

- a. Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk ber-*muamalat* secara Islam, khususnya muamalat yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis usaha/perdagangan lain yang mengandung unsur *gharar* (tipuan), dimana jenis-jenis usaha tersebut selain dilarang dalam Islam, juga telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan ekonomi rakyat.
- b. Untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan modal.
- c. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat dengan jalan membuka peluang berusaha yang lebih besar terutama kelompok miskin, yang diarahkan kepada kegiatan usaha yang produktif, menuju terciptanya kemandirian usaha.
- d. Untuk menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program usaha dari negara-negara yang sedang

⁴¹ *Ibid.*, h. 74

berkembang. Upaya bank syariah di dalam mengentaskan kemiskinan ini merupakan pembinaan nasabah yang lebih menonjol sifat kebersamaan dari siklus usaha yang lengkap seperti program pembinaan pengusaha produsen, pembinaan pedagang perantara, program pembinaan konsumen, program pengembangan modal kerja dan program pengembangan usaha bersama.

- e. Untuk menjaga stabilitas ekonomi dan moneter. Dengan aktivitas bank syariah akan mampu menghindari pemanasan ekonomi di akibatkan adanya inflasi, menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.
- f. Untuk menyelamatkan ketergantungan umat Islam terhadap non-syariah.⁴²

Tujuan bank syariah yaitu untuk meningkatkan kualitas hidup umat muslim dengan ber-*muamalat* secara Islam yang terhindar dari praktik riba. Munculnya bank syariah juga untuk menciptakan keadilan dalam bidang ekonomi sehingga terciptanya pemerataan pendapatan. Bank syariah juga dapat menekan angka kemiskinan dengan program-program perbankan.

D. Pengaruh *E-Learning* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah

Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pengembangan SDM meningkat maka disiplin karyawan akan meningkat pula. Manajemen disiplin kerja tetap menjadi masalah utama dalam hubungannya dengan karyawan dan merupakan sumber konflik ditempat kerja. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam pengembangan misalnya instruktur program pengembangan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pengembangan harus melalui *assessment* terlebih dahulu

⁴² Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2013), h. 45-46.

sehingga akan diketahui gap antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pengembangan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan dilapangan.

Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pengembangan, program pengembangan dalam perusahaan dilaksanakan berkesinambungan dan pengembangan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Jika program pengembangan SDM meningkat maka perusahaan perlu meningkatkan *soft skill*, meningkatkan kerja sama tim, membantu untuk memecahkan masalah operasional, meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah, meningkatkan karir maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula.⁴³

Tolak ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur hasil dari pengembangan sumber daya manusia di antaranya :

1. Perubahan Kinerja

Tujuan terpenting dari pengembangan adalah perbaikan dari kinerja yang saat ini dihasilkan. Perubahan dari hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari pada efektivitas program pengembangan yang dilakukan. Ini semua dapat diketahui dari prestasi kerja karyawan, prakarsa karyawan dan sebagainya.

2. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan ialah mengukur perubahan-perubahan dalam tingkah laku dari para karyawannya secara berkala akan membantu pemimpin dalam membandingkan kepribadian dan perilaku karyawan.

⁴³Sulaefi, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, (Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang), Vol.5, No. 1 /2017, h. 16-17.

3. Ujian
Suatu ujian diadakan setelah beberapa tahap atau pada akhir program. Dengan cara ini suatu pengukuran dilakukan mengenai tingkat sampai dimana pengetahuan yang telah diperoleh karyawan.
4. Penilaian oleh Peserta Pengembangan
Karyawan yang mengikuti program pengembangan dapat diminta untuk menilai program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun dalam hal ini, subjektivitas dari peserta pengembangan menjadi dominan. Dalam pengukuran ini, sikap-sikap dan pendapat karyawan sangatlah penting, karena hal ini mencerminkan sampai sejauh mana tingkat perubahan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pengembangan.
5. Pemeriksaan oleh Ahli
Peninjauan kembali bentuk program pengembangan, para pengajar, peserta pengembangan, jenis pengembangan, dan aspek-aspek lain dari program pengembangan, dapat dilakukan oleh para ahli dibidangnya. Seorang ahli mempunyai pengalaman yang baik dan mendalam mengenai program pengembangan yang tepat guna. Penilaian yang dilakukan oleh para ahli akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.⁴⁴

Untuk memajukan kualitas sumber daya manusia ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Dimensi kepribadian, dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Dimensi produktivitas, dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Dimensi kreativitas, dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

⁴⁴ Donni Juni Priansa, Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), H. 115-116

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Menurut Abdurrahmat Fathoni, penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagaimana terjadi di lokasi tersebut.⁴⁵

Penelitian lapangan (*field research*) dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan penelitian tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan secara ekstensif yang kemudian dibuatkan kodenya dan dianalisis dengan berbagai cara.⁴⁶

Pada penelitian ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan yaitu di BPRS Aman Syariah Sekampung.

⁴⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 96.

⁴⁶ Lexy J. Melong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h. 26.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada, penelitian ini terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan yang saling berhubungan dan menguji hipotesis. Sedangkan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁷

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada. Penelitian deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁴⁸ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data

⁴⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h.54.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka, 2006), h. 129

primer berupa data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung di lapangan.

Data sekunder adalah data olahan yang diambil penulis sebagai pendukung atas penelitian dari sumber-sumber yang dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah yaitu dengan melakukan studi pustaka dan penelusuran melalui internet.

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan penelliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara terhadap Direktur dan bagian Operasional BPRS Aman Syariah Sekampung.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁹ Sumber data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara dan penunjang atau pendukung yang berkaitan dengan pengaruh *e-learning* terhadap sumber daya manusia di perbankan. Data-data dari BPRS Aman Syariah Sekampung diantaranya profil, sejarah, metode-metode yang digunakan dalam *e-learning*. Serta literatur buku dan bacaan yang membahas tentang perbankan syariah, sumber daya manusia, serta *e-learning*.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 225

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam kegiatan penelitian dan dilakukan setelah peneliti selesai membuat desain penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah peneliti yang ingin dipecahkan. Di dalam penelitian lapangan ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban yang diberikan oleh yang diwawancarai.⁵⁰

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁵¹

Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni metode *interview* yang dilakukan dengan membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.⁵² Pada penelitian ini, wawancara dilakukan kepada Direktur dan bagian Operasional BPRS Aman Syariah Sekampung.

⁵⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian*, h. 105.

⁵¹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 83.

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, h. 199.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.⁵³ Metode dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.⁵⁴

Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai profil BPRS Aman Syariah Sekampung, serta data-data lain yang menunjang dalam penelitian ini.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁵⁵ Analisis data yang digunakan adalah analisa data kualitatif dengan cara berfikir induktif, karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu sumber dari tertulis atau ungkapan tingkah laku yang diobservasikan dari manusia.⁵⁶

⁵³ *Ibid*

⁵⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian*, h. 112.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.244.

⁵⁶ Burhan Ashafa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 16.

Cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit, peristiwa konkrit, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkrit tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.⁵⁷

Berdasarkan keterangan di atas, maka dalam menganalisis data, peneliti menggunakan data yang telah diperoleh kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan cara berfikir induktif yang berangkat dari informasi mengenai pengaruh *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung.

⁵⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM, 1984), h. 40.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas tentang BPRS Aman Syariah Sekampung

BPRS Aman Syariah Sekampung didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham. BPRS Aman Syariah Sekampung mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Sekampung No. 15 tanggal 11 Pebruari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, SH dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (Menkumham) Nomor: AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Pebruari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT BPRS Aman Syariah pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014.⁵⁸

Tujuan Pendirian BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung Timur dan sekitarnya. BPRS Aman Syariah Sekampung menerapkan beberapa program pengembangan diantaranya adalah program pelatihan (*training*), program pendidikan (*education*), kemudian ada program pembelajaran (*e-learning*) yang merupakan program pelengkap yang dilakukan oleh BPRS

⁵⁸ Dokumentasi BPRS Aman Syariah Sekampung, dikutip pada tanggal 01 Juli 2019

Aman Sekampung dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung. Program-program pengembangan mulai diterapkan oleh BPRS Aman Syariah Sekampung mulai tahun 2015.

BPRS Aman Syariah Sekampung mempunyai visi yang telah ditetapkan dari awal berdiri yaitu sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung Timur dan sekitarnya melalui pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku”.⁵⁹

Misi:

1. Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
2. Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir).
3. Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
4. Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.

Selain mempunyai visi dan misi, BPRS Aman Syariah mempunyai beberapa jenis produk yang akan diperkenalkan kepada masyarakat pengguna

⁵⁹ *Ibid.*,

jasa BPRS Aman Syariah Sekampung. Yang pertama produk pendanaan diantaranya:⁶⁰

1. Tabungan Khusus *Wadiah* (TAKWA)

Tabungan ini pada hakekatnya merupakan dana masyarakat, tabungan dengan sistem wadiah ini dapat menampung berbagai aspek kepentingan Baitul Maal dan yang bersifat amanah lainnya, seperti: zakat, infaq, shadaqah, SPP, uang infaq bangunan, dan amanah lainnya.

2. Tabungan *Mudharabah* (TAMBAH)

Tabungan *Mudharabah* merupakan produk yang ditawarkan kepada masyarakat dengan sistem bagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati oleh bank dan nasabah.

3. Tabungan Haji Mabrur (TAJIMABRUR)

Tabungan Ongkos Naik Haji BPRS Aman Syariah Sekampung ini merupakan produk simpanan guna menampung kepentingan kaum muslimin dan muslimat yang berniat menunaikan ibadah haji namun belum cukup untuk membayar lunas sekaligus.

4. Tabungan Qurban Aman Syariah (TAQURBANAS)

Tabungan Qurban ini merupakan produk simpanan guna menampung kepentingan muslimin dan muslimat yang berniat untuk melaksanakan ibadah penyembelihan hewan qurban pada hari Raya Idul Qurban/Idul Adha. Dalam hal ini BPRS Aman Syariah Sekampung harus memberikan jaminan kepada pemilik dana, bahwa simpanan itu dapat

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Rahmad Ardi Prastyo Selaku *Account Officer* (AO) BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

diambil pada saat menjelang Hari Raya Idul Qurban/Idul Adha untuk dapat segera dibelikan hewan qurban.

5. Tabungan Pendidikan Aman Syariah (TAPENAS)

Tabungan ini merupakan produk simpanan untuk para pelajar dan mahasiswa atau bagi orang tua yang ingin menyimpan dananya untuk kepentingan pendidikan selama menempuh pendidikan.

6. Tabungan Masa Tua (TAMATU)

Tabungan ini merupakan produk simpanan untuk masyarakat dalam mencukupi kebutuhan dimasa tua nanti.

7. Tabungan Anak Sejahtera (TABANAS)

Tabungan ini merupakan produk simpanan diperuntukan bagi orang tua atau masyarakat dalam membantu anaknya mempersiapkan masa depan yang lebih baik, seperti tabungan untuk membuatkan rumah, tempat usaha dan penambahan modal usaha sehingga anaknya kelak bisa hidup sejahtera.

8. Tabungan Makbullah Umroh (TAMU)

Tabungan ini merupakan produk simpanan guna menampung kepentingan muslimin dan muslimat yang berniat untuk melaksanakan ibadah umroh. Ketentuan tabungan ini sama dengan tabungan lainnya.

9. Tabungan Wisata (TAWA)

Tabungan ini merupakan produk simpanan untuk kepentingan wisata atau ziaroh, sehingga pelaksanaan wisata atau ziaroh bisa dijadwalkan kapan saja sesuai dengan dana yang sudah disiapkan.

10. Tabungan Keluarga Samara (TAKASMARA)

Tabungan ini merupakan produk simpanan yang ditawarkan kepada para pemuda yang ingin membangun rumah tagga sakinah, mawwadah warahmah guna mempersiapkan biaya pernikahan yang sudah direncanakan. Ketentuan tabungan ini sama dengan tabungan lainnya.

11. Tabungan Idul Fitri (TIFI)

Tabungan ini merupakan tabungan yang tujuannya untuk persiapan menjelang idul fitri bagi masyarakat. Ketentuan tabungan ini sama dengan tabungan lainnya.

12. Deposito Mudharabah

Deposito berjangkan ini diperuntukkan bagi penyimpanan perorangan, perusahaan badan amal, organisasi sosial, koperasi dan segala lapisan masyarakat.

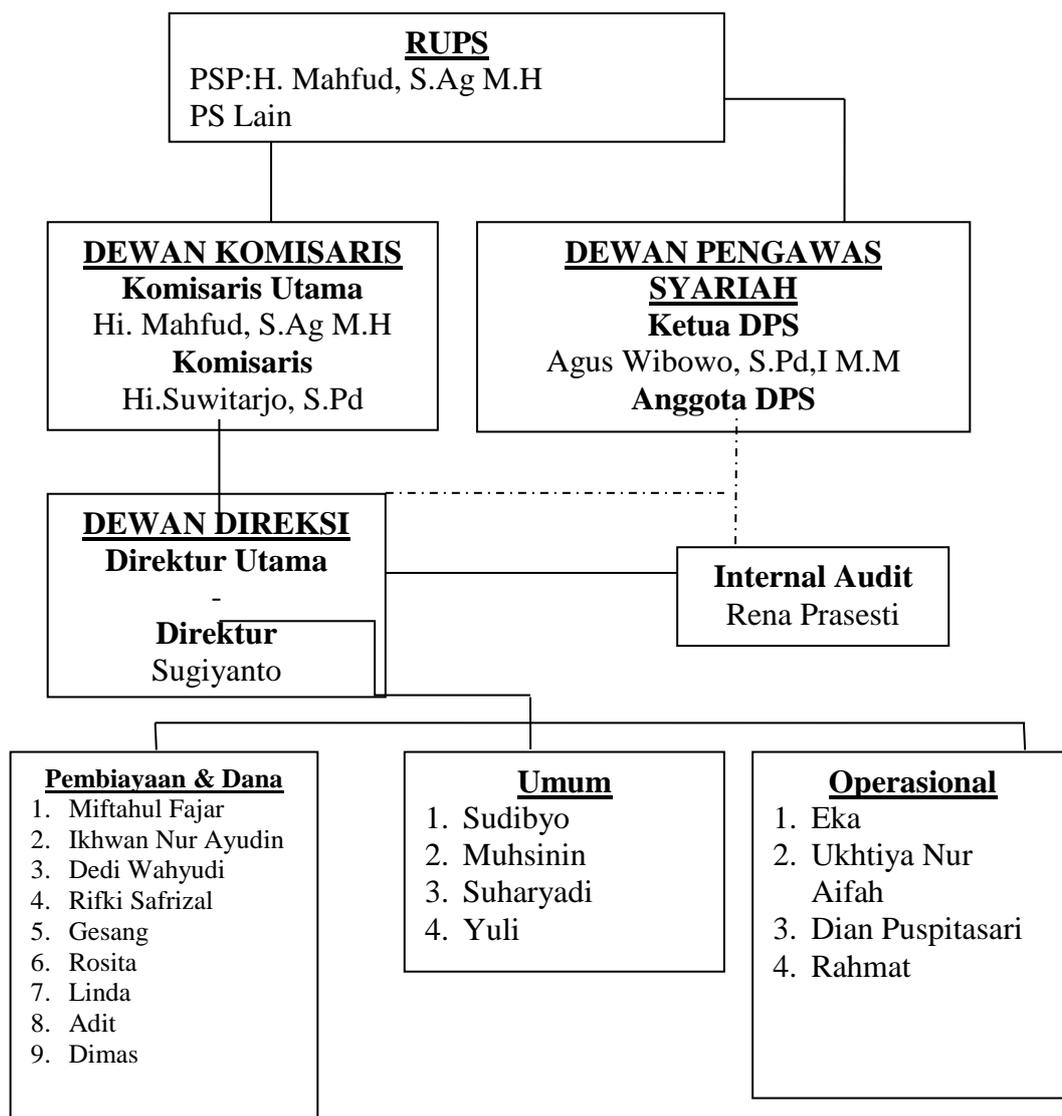
Yang kedua produk penyaluran dana yang akan yang akan dikelola oleh BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu sebagai berikut:⁶¹

1. Pembiayaan dengan transaksi jual beli berdasarkan prinsip: *Murabahah, Istishna, Salam, Ijarah*, Multi Jasa, dan jual beli lainnya.
2. Pembiayaan bagi hasil berdasarkan prinsip: *Mudharabah* dan *Musyarakah*.
3. Pembiayaan lainnya berdasarkan prinsip: *Rahn, Qardh, Qardhul Hasan* dan melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan BPRS Aman Syariah Sekampung sepanjang disetujui oleh Dewan Pengawas Syariah

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Rahmad Ardi Prastyo Selaku *Account Officer* (AO) BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

Adapun struktur organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung sebagai berikut:⁶²

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah
Sekampung



⁶² Dokumentasi BPRS Aman Syariah Sekampung, dikutip pada tanggal 01 Juli 2019

Struktur organisasi PT BPRS Aman Syariah di atas dapat diketahui bahwa struktur organisasi tertinggi PT BPRS Aman Syariah adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang membawahi Dewan Komisaris H. Mahfud, S.Ag,MH dan H. Suwitarjo, S.Pd.I. Dewan Direksi Sugiyanto dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) H. Agus Wibowo, S.Pd.I, M.M dan H. Mohamad Taufik Hidayat, M.Si. Dalam pengelolaannya Dewan Direksi membawahi Bagian Operasional, Bagian Umum dan SDM serta Bagian Marketing Penyaluran dan Pendanaan, selain itu membawahi Internal Audit.⁶³

B. Pengaruh *E-Learning* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung

Bapak Sugiyanto adalah Direktur di BPRS Aman Syariah Sekampung. Menurut Bapak Sugiyanto, melihat perkembangan dan persaingan yang sangat pesat di sektor perbankan maka BPRS Aman Syariah Sekampung melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara melakukan program pengembangan dengan metode pelatihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*).⁶⁴ Program pengembangan tersebut sangat penting dilakukan dikarenakan banyak manfaat yang dapat dipetik dari program pengembangan tersebut diantaranya, meningkatkan produktivitas kerja, membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, timbulnya dorongan dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatkan kemampuan para pegawai

⁶³ Wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

⁶⁴ *Ibid.*,

menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, dan mengurangi ketakutan para pegawai menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Selain program pengembangan sumber daya manusia dengan metode pelatihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*), BPRS Aman Syariah juga melakukan program pengembangan dengan metode pembelajaran (*e-learning*) yang mulai diterapkan pada tahun 2015.⁶⁵ Metode pembelajaran (*e-learning*) diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung karena *e-learning* memiliki beberapa kelebihan yaitu menambah pengetahuan pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, kemudian mengurangi biaya perjalanan seperti halnya jika melakukan pelatihan eksternal maka akan membutuhkan biaya pelatihan, memungkinkan belajar di setiap waktu dan setiap tempat, menyediakan cara belajar tepat waktu, memanfaatkan infrastruktur yang ada, dan memungkinkan pengiriman materi pembelajaran. Dengan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan mengenai hal-hal baru, sehingga ketika pegawai mengalami suatu masalah dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Namun selain memiliki kelebihan, *e-learning* juga memiliki kekurangan yaitu membutuhkan infrastruktur teknis terkadang berbiaya besar, membutuhkan para pegawai untuk mampu beradaptasi dengan metode pembelajaran baru, membutuhkan pelatihan dan yang utama memerlukan cara berpikir serta budaya baru dalam proses pembelajaran. Kemudian dalam hal ini metode *e-learning* juga hanya dapat meningkatkan pengetahuan dan

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Sugiyanto Selaku Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

wawasan pegawai saja, untuk meningkatkan kompetensi pegawai lebih ditekankan pada metode latihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*).⁶⁶

BPRS Aman Syariah menggunakan beberapa metode untuk menerapkan *e-learning* diantaranya adalah metode belajar kolaboratif (*collaborative learning*), metode *synchronous training* yang merupakan metode pelatihan dimana proses pelatihan atau pembelajaran terjadi pada saat yang sama. Pelatihan *synchronous training* biasanya digunakan diseminar atau konferensi, kemudian menggunakan metode *asynchronous training* yang berarti tidak pada waktu yang bersamaan. Metode ini biasanya karyawan belajar menggunakan modul yang diberikan pengajar atau tutor.⁶⁷

Untuk melihat pengaruh metode *e-learning* terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada di BPRS Aman Syariah Sekampung, maka perlu ditentukan tolak ukur yang dipergunakan untuk mengukur hasil program pengembangan yang telah diterapkan di BPRS Aman Syariah Sekampung diantaranya, perubahan kinerja pegawai, perubahan kepribadian dan tingkah laku pegawai, serta penilaian kemampuan pegawai oleh para peserta program pengembangan.⁶⁸

Misalnya bisa dilihat pada *Account Officer* (AO) yang ada di BPRS Aman Syariah Sekampung, pengaruh dari program pengembangan atau pencapaian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diantaranya

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Rahmad Ardi Prastyo Selaku *Account Officer* (AO) BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Sugiyanto Selaku Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

⁶⁸ *Ibid.*,

adalah *Account Officer* yang sebelumnya belum memiliki pengetahuan tentang pembiayaan di bank syariah menjadi paham tentang aturan dan aspek-aspek yang diperlukan dalam proses analisis, *Account Officer* yang sebelumnya belum mampu melakukan negoisasi tentang besar pembiayaan yang akan diberikan agar sesuai dengan kebutuhan, besar nilai agunan agar tidak saling merugikan juga kemampuan dalam melakukan negoisasi penyelesaian pembiayaan bermasalah agar kembali lancar, kemudian *Account Officer* memiliki pengetahuan lebih tentang dokumen-dokumen yang berkaitan dengan proses pembiayaan, selanjutnya *Account Officer* menjadi semakin mampu menguasai produk bank sehingga kemampuan mempresentasikan produk yang dibutuhkan oleh calon nasabah semakin baik dan semakin meyakinkan.⁶⁹

C. Analisis Pengaruh *E-Learning* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung

Setelah melakukan wawancara kepada Direktur dan karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung, maka penulis dapat menganalisis dari hasil wawancara tersebut yang berkaitan dengan *e-learning* dan kualitas sumber daya manusia .

E-learning dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya ialah untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan, maka pengembangan SDM sangat penting

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Rahmad Ardi Prastyo Selaku Account Officer (AO) BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 1 Juli 2019

bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu *e-learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. *E-learning* sangat bermanfaat bagi pegawai. Pengetahuan baru yang dimiliki dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain menambah pengetahuan *e-learning* juga meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai menunjukkan bahwa metode pembelajaran *e-learning* telah terbukti memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap sumber daya manusia.

E-learning memberikan wawasan baru bagi pegawai sehingga bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manfaat yang dirasakan pegawai dari metode *e-learning* ialah dapat mempercepat mengambil keputusan. Hal ini terkait dengan bertambahnya wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal baru, sehingga ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat. Seperti halnya perubahan yang sudah terlihat pada bagian *Account Officer* (AO) pada BPRS Aman Syariah Sekampung.

Ada beberapa metode *e-learning* yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu diantaranya:

1. Metode Instruksional

Metode instruksional merupakan cara menyajikan materi (menguraikan, memberikan contoh, memberikan latihan serta memberikan tugas).

2. Metode Belajar Kolaboratif (*collaborative learning*)

Metode belajar kolaboratif merupakan suatu strategi pembelajaran dimana para pembelajar dengan variasi yang bertingkat bekerjasama dalam kelompok kecil ke arah satu tujuan.

3. *Synchronous Training*

Synchronous training merupakan metode pelatihan dimana proses pelatihan atau pembelajaran terjadi pada saat yang sama ketika pengajar atau tutor sedang memberikan materi dan pembelajar sedang belajar. Pelatihan *e-learning synchronous* lebih banyak digunakan di seminar atau konferensi.

4. *Asynchronous Training*

Asynchronous berarti tidak pada waktu yang bersamaan. Jadi seseorang dapat mengambil pelatihan pada waktu yang berbeda dengan pengajar atau tutor memberikan pelatihan. Misalnya pelatihan dengan menggunakan modul yang sudah disediakan oleh tutor.

Pada BPRS Aman Syariah Sekampung sudah menerapkan beberapa metode tersebut, hanya saja ada satu metode yang belum diterapkan di BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu metode instruksional yang merupakan metode yang setelah melakukan pelatihan maka diadakan latihan atau evaluasi.

Kemudian ada tolak ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur hasil dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri di antaranya:

6. Perubahan Kinerja

Tujuan terpenting dari pengembangan adalah perbaikan dari kinerja yang saat ini dihasilkan. Perubahan dari hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari pada efektivitas program pengembangan yang dilakukan. Ini semua dapat diketahui dari prestasi kerja karyawan, prakarsa karyawan dan sebagainya.

7. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan ialah mengukur perubahan-perubahan dalam tingkah laku dari para karyawannya secara berkala akan membantu pemimpin dalam membandingkan kepribadian dan perilaku karyawan.

8. Ujian

Suatu ujian diadakan setelah beberapa tahap atau pada akhir program. Dengan cara ini suatu pengukuran dilakukan mengenai tingkat sampai dimana pengetahuan yang telah diperoleh karyawan.

9. Penilaian oleh Peserta Pengembangan

Karyawan yang mengikuti program pengembangan dapat diminta untuk menilai program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun dalam hal ini, subjektivitas dari peserta pengembangan menjadi dominan. Dalam pengukuran ini, sikap-sikap dan pendapat karyawan sangatlah penting, karena hal ini mencerminkan sampai sejauh mana

tingkat perubahan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pengembangan.

10. Pemeriksaan oleh Ahli

Peninjauan kembali bentuk program pengembangan, para pengajar, peserta pengembangan, jenis pengembangan, dan aspek-aspek lain dari program pengembangan, dapat dilakukan oleh para ahli dibidangnya. Seorang ahli mempunyai pengalaman yang baik dan mendalam mengenai program pengembangan yang tepat guna. Penilaian yang dilakukan oleh para ahli akan sangat bermanfaat bagi perusahaan

Sama halnya dengan metode yang digunakan, tolak ukur yang digunakan di BPRS Aman Syariah Sekampung belum semua diterapkan. BPRS Aman Syariah Sekampung hanya menggunakan tolak ukur dari perubahan kinerja pegawai, perubahan tingkah laku dan kepribadian pegawai serta penilaian kemampuan pegawai oleh para peserta pengembangan.

Berdasarkan analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa program pengembangan yang dilakukan di BPRS Aman Syariah Sekampung dengan metode pembelajaran (*e-learning*) sudah memberikan pengaruh yang cukup baik namun belum maksimal karena ada metode dan tolak ukur dari program pengembangan tersebut yang belum diterapkan di BPRS Aman Syariah Sekampung. Selain itu juga metode pembelajaran (*e-learning*) hanya dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai saja, untuk meningkatkan kompetensi pegawai lebih ditekankan pada metode latihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada BPRS Aman Syariah Sekampung, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui metode *e-learning* sudah dilakukan dengan baik dan cukup berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. *E-learning* memberikan wawasan baru bagi pegawai sehingga bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manfaat yang dirasakan pegawai dari metode *e-learning* ialah dapat mempercepat mengambil keputusan. Hal ini terkait dengan bertambahnya wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal baru, sehingga ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat. *E-learning* juga memberikan perubahan terhadap kinerja pegawai, perubahan kepribadian pegawai, perubahan tingkah laku pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Namun, penerapan metode pembelajaran (*e-learning*) di BPRS Aman Syariah Sekampung belum maksimal karena ada metode dan tolak ukur dari program pengembangan tersebut yang belum diterapkan di BPRS Aman Syariah Sekampung. Selain itu juga metode pembelajaran (*e-learning*) hanya dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai saja, untuk

meningkatkan kompetensi pegawai lebih ditekankan pada metode latihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*).

B. Saran

Adapun saran-saran dari peneliti berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk mempertahankan program pengembangan dengan metode *e-learning* yang telah dijalankan selama ini. Serta meningkatkan metode-metode yang ada pada *e-learning* bagi sumber daya manusia yang ada karena metode-metode yang ada pada *e-learning* sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas sumber daya manusia.
2. Perusahaan perlu mengukur sejauh mana *e-learning* berdampak terhadap peningkatan kualitas pegawai. Kemudian, dilakukan evaluasi lebih lanjut sampai kepada ujian dan penilaian para ahli. Hal tersebut akan berguna bagi perusahaan untuk mengetahui apakah penerapan program *e-learning* sudah atau belum berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Adiwarman A. Karim. *Bank Islam; Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Andi Soemitra. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2009
- Annisa Tiara Utami. "Perencanaan dan Rancangan Implementasi *E-Learning* Pada Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia". dalam <http://thesis.binus.ac.id/doc/Lain-lain/2012-2-00099-mnsi%20WorkingPaper001.pdf>.
- Bety Dian Pertiwi. "Pengembangan Kompetensi Melalui Metode Pembelajaran *E-Learning*". dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20355399-S-Bety%20Dian%20Pratiwi.pdf>.
- Budi Harsanto. *Inovasi Pembelajaran di Era Digital*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Burhan Ashafa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Burhanuddin Susanto. *Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: UII Press. 2008
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.
- Donni Juni Priansa, Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Erma Susanti. "Rancang Bangun Aplikasi *E-learning*" dalam Jurnal Teknologi. Yogyakarta: Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri Institut Sains & Teknologi AKPRIND. Vol.1, No. 1 /2008.
- Hadari Nawawi. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994.
- Heri Sudarsono. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonisia, 2013.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011
- Jusuf Jopie. *Panduan Dasar Untuk Account Officer*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1997

- Kasmir. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- . *Etika Customer Service*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Muhamad. *Manajemen Bank Syari'ah*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN, 2010
- Muhammad Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Muhammad. *Model-Model Akad Pembiayaan di Bank Syariah*. Yogyakarta: UII Press, 2009.
- Nanang Fattah. *Ekonomi Dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Sri Rahayu Chandrawati. "Pemanfaatan *E-Learning* Dalam Pembelajaran" dalam *Jurnal Cakrawala Kependidikan*. Pontianak: Universitas Tanjungpura. Vol. 8 No. 2/September 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulaefi. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang, Vol.5, No. 1 /2017.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Reseach I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM, 1984.
- Suyadi Prawirosentono. *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Rina Anggraini, lahir di Mekarsari tanggal 25 April 1996, peneliti merupakan putri pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Jumiko dan Ibu Yatin. Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di TK Ma'arif 2 Sumbersari, lulus pada tahun 2002, kemudian melanjutkan pada SDN 4 Sumbersari, lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pada SMP Negeri 2 Sekampung, lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pada SMA Negeri 1 Sekampung, lulus pada tahun 2014.

Kemudian pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan pada Sekolah tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai pada semester 1 Tahun Ajaran 2014/2015, yang kemudian pada tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung. Kemudian penulis menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro tahun 2019.