

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Bank merupakan sebuah lembaga keuangan yang sudah tidak asing lagi kita dengar. Bank juga sebagai salah satu ujung tombak penentu roda perekonomian Indonesia. Dikatakan demikian karena pengertian bank menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan adalah:

Badan Usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Terdapat dua sistem berbeda yang di terapkan oleh Bank saat ini, yaitu Bank dengan Sistem Konvensional serta Bank yang menggunakan Prinsip Syariah. Dalam hal ini, kita sebut sebagai Bank Konvensional dan Bank Syariah. Kedua Bank tersebut memiliki pengertian berbeda yang telah diatur oleh Undang Undang. Menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 21 Tahun 2008 Bank Konvensional adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Konvensional dan Bank Perkreditan Rakyat. Sedangkan Bank Syariah sendiri memiliki pengertian yang telah diatur dalam Pasal 1 angka 7 Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan

usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.¹

Perbankan syariah saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat, hal ini disebabkan karena banyak faktor. Menurut Miranda Gultom dalam Sambutannya sebagai Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia pada Seminar “Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia” di Jakarta, 15 September 2005, bahwa sekurang-kurangnya terdapat lima faktor yang mendukung sistem ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia. Pertama, Fatwa Majelis Ulama Indonesia bahwa Bunga Bank adalah Riba dan haram. Kedua, trend kesadaran umat islam yang semakin meningkat. Ketiga, sistem ekonomi syariah berhasil menunjukkan keunggulannya. Keempat, UU Perbankan Syariah akan menjadi payung hukum bagi perbankan syariah di Indonesia. Kelima, tuntutan integrasi Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang saling menopang.²

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang di berikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah

¹Neni Sri Imaniyati, *Perbankan Syariah dalam Perspektif Hukum Ekonomi*, CV Mandar Maju, Bandung, 2013, hlm. 62.

²Miranda Gultom, Sambutan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia pada Seminar *Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia* BI, Jakarta 15 September 2005, dalam Neni Sri Imaniyati, *Perbankan dalam Perspektif Hukum Ekonomi*, CV Mandar Maju, Bandung, 2013, hlm. 65.

secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.³

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus didasari dengan profesionalisme dalam artian kita harus sungguh sungguh dalam bekerja. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW berikut ini :

حَدَّثَنَا مَصْعُبٌ حَدَّثَنِي بَشْرُ بْنُ السَّرِيِّ عَنْ مَصْعُبِ بْنِ ثَابِتٍ عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ
 أَبِيهِ عَنْ عَائِشَةَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا
 أَنْ يَتَّقِنَهُ»

Artinya : Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya. (HR. Abu Ya'la)⁴

Hadits tersebut mengajarkan kita bahwa setiap pekerjaan memerlukan profesionalisme serta peningkatan kompetensi dalam bidang masing-masing sehingga akan tercipta kualitas SDM yang terbaik.

Kemajuan dalam teknologi pun turut memegang peranan penting dalam penyediaan SDM yang berkualitas bagi perbankan. Saat ini sistem operasional manajemen dalam perbankan telah mengalami berbagai kemajuan dalam hal teknologi. Begitu pula dengan SDM perbankan, saat ini karyawan pada suatu bank

³Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 113.

⁴ Abu Ya'la, *Musnad Abu Ya'la*, Dar al-Kutub Al-'Ilmiyah, 1998, Juz VII, hlm. 349.

tidak perlu mendatangi berbagai pengarah dan seminar untuk meningkatkan kualitasnya. Hal tersebut dapat dilakukan hanya dengan mengakses situs laman yang menyediakan berbagai informasi. Kemajuan teknologi tidak bisa lepas dari perkembangan internet sendiri. Internet merupakan jaringan komunikasi dalam skala dunia yang memungkinkan komunikasi bisa secara cepat dan luas.

Bank BJB Syariah memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karena dari SDM yang unggul akan melahirkan pemimpin pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang kompeten, Bank BJB Syariah menumbuhkembangkan budaya pembelajaran secara berkesinambungan, dan didukung fasilitas belajar terbaik. Bank BJB Syariah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai upaya peningkatan kompetensi karyawannya, salah satunya terdiri dari Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu *E-Learning*.

Menurut Handri Rahmat Ilahi selaku Project Manager⁵ Diklat di Bank BJB Syariah, *E-Learning* wajib diakses oleh semua karyawan di Bank BJB Syariah sehingga *E-Learning* ini menjadi tolak ukur kompetensi serta jenjang karir bagi karyawan. Namun, melihat fakta tersebut kesibukan karyawan di bank seringkali menjadi alasan utama dalam mengakses *E-Learning*, padahal *E-Learning* sangat wajib diakses oleh karyawan karena didalamnya terdapat model pengembangan karyawan berupa informasi mengenai pengembangan karir serta peningkatan

⁵ Wawancara dengan Bapak Handri Rahmat Ilahi selaku Project Manager Diklat Bank BJB Syariah di Kantor Pusat Bank BJB Syariah Jalan Braga No.135. Tanggal 29 Juni 2015. Pukul 11.00 WIB.

kualitas SDM melalui beragam pendidikan dan pelatihan didalam *E-Learning* tersebut.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berkaitan dengan pengaruh model pengembangan e-learning ini di Bank BJB Syariah terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Maka penulis mengambil judul: **PENGARUH MODEL PENGEMBANGAN SDM MELALUI *E-LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN DI BANK BJB SYARIAH**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan *E-Learning* di Kantor Pusat Bank BJB Syariah ?
2. Bagaimanakah Upaya Divisi Sumber Daya Insani di Kantor Pusat Bank BJB syariah meningkatkan kompetensi karyawan Bank BJB Syariah ?
3. Bagaimana Pengaruh Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah ?

1.3.Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang konsep *E-Learning* serta fungsi penggunaannya.
2. Bertujuan untuk menganalisis kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah.
3. Menganalisis pengaruh model pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah.

1.4.Kerangka Pemikiran

1.4.1. Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*

Sumber Daya Manusia atau Man Power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki seriap manusia.SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia.tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.Jadi, apakah sumber daya manusia itu? Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁶

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang menjadi motor penggerak suatu perusahaan,

⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 244.

lembaga atau bank yang mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan memberikan kepuasan terhadap individu itu sendiri.

Berbicara tentang Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut tidak akan lepas dari istilah pengembangan. Karena SDM manusia bisa dikembangkan melalui berbagai sarana dan media. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.

E-Learning merupakan suatu Model Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) berbasis WEB yang dapat diakses oleh karyawan. *E-Learning* juga merupakan *follow up* dari Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dari Bank BJB Syariah. Program Pendidikan dan Pelatihan ini merupakan kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank BJB Syariah dalam mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan.

Pembelajaran elektronik atau *E-Learning* telah dimulai pada tahun 1970-an, tetapi mulai bersifat komersial dan berkembang pesat sejak periode 1990-an. *E-Learning* merupakan suatu penerapan teknologi informasi yang relatif baru di Indonesia, mulai dikenal secara komersial pada tahun 1995 ketika IndoInternet membuka layanannya sebagai jasa layanan Internet pertama. *E-Learning* terdiri dari dua bagian, yaitu “e” yang merupakan singkatan dari ‘*electronic*’ dan ‘*learning*’ yang berarti ‘pembelajaran’. Jadi *E-Learning* berarti pembelajaran

dengan menggunakan jasa/bantuan perangkat elektronika, khususnya perangkat computer. Karena itu, *E-Learning* sering disebut pula on-line course.⁷

1.4.2. Kompetensi Karyawan

Pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).⁸

Kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu *Behavioural Competency* (Kompetensi Perilaku) dan *Technic Competency* (Kompetensi Teknis).

1.4.2.1. Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competency*)

Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas sebagai berikut ini:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespons sesuatu dengan cara tertentu.

⁷ Deni Darmawan, *Pengembangan E-Learning : Teori dan Desain*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 24.

⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5.

Misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan rumit dan agak rumit, mengapa demikian? Karena setiap skor pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.⁹

1.4.2.2. Kompetensi Teknis (*Technical Competency*)

Kompetensi Teknis yaitu kompetensi yang diperlukan berdasarkan spesialisasi / keahlian di bidang masing masing.¹⁰ Contohnya dalam perbankan: pegawai

⁹Moehariono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 14.

¹⁰Saifuddin Bachrun, *Menyusun Pengajaran Berbasis Kompetensi Dalam Praktik*, PPM Manajemen, Jakarta, 2011, hlm. 26.

dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai bidang yang sedang digelutinya. Misalkan di Teller maupun *Customer Service*, pegawai yang memegang posisi tersebut sangat diwajibkan untuk memiliki kompetensi teknis yang meliputi bidang tersebut.

1.4.3. Keterkaitan *E-Learning* dengan Kompetensi Karyawan

1.4.3.1. Landasan Konseptual

Dalam berbagai literatur, *E-Learning* didefinisikan sebagai berikut:

“E-Learning is a generic term for all technologically supported learning using an array of teaching and learning tools as phone bridging, audio, and videotapes, teleconferencing, satellite transmissions, and the more recognized web-based training or computer aided instruction also commonly referred to as online courses.”(Soekartawi, Haryono, dan Librero, 2002; dalam Deni Darmawan, 2014). Dengan demikian, maka *E-Learning* atau pembelajaran *online* adalah pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa eletronis seperti telepon, audio, videotape, transmisi satelit atau computer.

Penggunaan *E-Learning* tidak bisa dilepaskan dari peran Internet. Menurut Soekartiwi dalam Deni Darmawan (2014), Internet pada dasarnya adalah kumpulan informasi yang tersedia di computer yang bisa diakses karena adanya jaringan yang tersedia di computer tersebut. Oleh karena itu, *E-Learning* bisa dilaksanakan karena jasa Internet. *E-Learning* sering disebut pula dengan nama *on-line course* karena aplikasinya memanfaatkan jasa Internet.

Secara umum, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contohnya *soft competency* yaitu, *leadership, communication, interpersonal relation*, dan lainnya. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contohnya *hard competency* adalah *marketing research, financial analysis, manpower planning* dan lain lain.¹¹

Dengan kata lain, keterkaitan *E-Learning* dengan peningkatan kompetensi karyawan yaitu dalam mengakses *E-Learning*, karyawan bank bjb syariah secara tidak langsung terlibat dalam program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Divisi Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) guna mengembangkan sumber daya manusia.

1.4.3.2. Landasan Empiris

Berikut adalah hasil penelitian terkait dengan *E-Learning* dengan kompetensi karyawan :

¹¹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 38.

Tabel 1.1
Landasan Empiris

No	Judul Penelitian	Penulis	Instansi/Lembaga
1	Model Pembelajaran Berbasis E-Learning Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Bendahara Pengeluaran Di Lingkungan Pemerintah Daerah	Ketua: Prof.Dr.Rahmawati,M.Si, Ak Anggota : 1. Prof.Dr. Bambang Sutopo, M.Com.Ak 2. Dr. Mila Mumpuni, S.E, M.Si. 3. Drs. Subekti Djamaluddin, M.Si. Ak	Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
2	Analisi Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Semarang	Alifia Palatoko NIM : 12010110120062	Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Diponegoro
3	Perancangan dan	Ariyani Kusuma Dewi	Fakultas Sains dan

	Implementasi E-Learning berbasis WEB dengan standarisasi World Wide Web Consortium (Studi Kasus SMAN Karangpandan)	NIM : 07650086	Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
--	--	----------------	--

Tabel 1.2
Review Riset Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Penulis & Instansi/Lembaga	Review
1	Model Pembelajaran Berbasis E-Learning Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Bendahara Pengeluaran Di Lingkungan Pemerintah Daerah	Ketua: Prof.Dr.Rahmawati,M.Si, Ak Anggota : 1. Prof.Dr. Bambang Sutopo, M.Com.Ak 2. Dr. Mila Mumpuni, S.E, M.Si. 3. Drs. Subekti Djamaluddin, M.Si. Ak Fakultas Ekonomi	Model pembelajaran e-learning dapat digunakan sebagai solusi percepatan pemenuhan tenaga pemerintahan tanpa mengurangi kualitas

		Universitas Sebelas Maret Surakarta	kompetensi yang dipersyaratkan.
2	Analisi Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Semarang	Alifia Palatoko NIM : 12010110120062 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro	Terdapat pengaruh dalam penjelasan faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang
3	Perancangan dan Implementasi E-Learning berbasis WEB dengan standarisasi World Wide Web Consortium (Studi Kasus SMAN Karangpandan)	Ariyani Kusuma Dewi NIM : 07650086 Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	E-Learning bisa digunakan dengan standarisasi World Wide Web Consortium

Menurut hasil penelitian dari Alifia Palatoko¹², kompetensi berperan penting mengingat sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat dari kompetensi yang ditetapkan perusahaan sebagai

¹² Alifia Palatoko, Skripsi: *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Semarang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2014, hlm. 35.

kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Lain halnya dengan penelitian dari Emmyah¹³, kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Istilah *E-Learning* menurut penelitian Hamdi Ihsan¹⁴, menitikberatkan pada 3 fokus yang berbeda, yaitu: fokus konten, fokus komunikasi dan fokus teknologi. Dalam penelitian ini, *E-Learning* di bank bjb syariah bertitikberat pada 3 konten tersebut. Yakni fokus konten yang berfungsi untuk melihat materi seputar pelatihan bank bjb syariah, kemudian focus teknologi yaitu *E-Learning* ini memanfaatkan teknologi sebagai sarana pengembangan sdm di bank bjb syariah, kemudia fokus komunikasi sebagai penyambung lidah dari divisi sumber daya insani untuk melakukan pendidikan dan pelatihan melalui media *E-Learning*.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini membutuhkan 2 (dua) bentuk penelitian yaitu Penelitian Lapangan serta Penelitian Pustaka. Penelitian lapangan yaitu mencari data akurat yang terjadi di lapangan guna melengkapi data penelitian yang bersifat analisis deskriptif serta mengambil kesimpulan dan menganalisisnya dengan benar dan akurat. Sedangkan penelitian pustaka dibutuhkan untuk mendapatkan data secara tertulis yang bisa di dapat dalam bentuk buku ilmiah, Koran, makalah, hasil

¹³ Emmyah, Skripsi: *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, 2009, hlm. 54.

¹⁴ Hamdi Ihsan, Skripsi: *Pengembangan E-Learning System pada Aplikasi Bilbel Online di 2stors.com*, Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010, hlm. 67.

diskusi maupun buku studi literatur lainnya. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Analisis kuantitatif statistik yaitu metode analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan data-data yang sudah ada.

1.5.2. Data dan Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik berupa fakta atau angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.5.2.1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi sumber penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pihak bank langsung dalam subjek ini karyawan bank bjb syariah, serta berbagai pihak lainnya yang terkait melalui wawancara langsung serta kuesiner yang dilakukan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah.

1.5.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari mengutip berbagai sumber tertulis yang erat kaitannya dengan penelitian ini, seperti buku, agenda, naskah-naskah dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder meliputi Buku Literatur tentang Sumber Daya Manusia juga buku literatur tentang Peningkatan Kompetensi SDM serta hasil-hasil penelitian atau seminar, serta koran, majalah, internet, dan kamus hukum yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan ditempuh dengan mempertimbangkan langkah-langkah sebagai berikut:

1.5.3.1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung dari pihak terkait dalam penelitian ini pihak Kantor Pusat Bank BJB Syariah khususnya karyawan yang mengakses fasilitas *E-Learning*.

1.5.3.2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu teknik pengumpulan yang merupakan alat ukur data yang di dalamnya terdapat berbagai pertanyaan beserta jawabannya yang diisi oleh objek penelitian yaitu karyawan kantor pusat bank bjb syariah yang menggunakan akses *E-Learning*.

1.5.3.3. Studi Literatur

Studi Literatur, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari referensi dari berbagai buku literatur ilmiah yang menyangkut masalah *E-Learning*, Sumber Daya Manusia, Kompetensi Karyawan dan topik terkait lainnya.

1.6. Populasi dan Sampel

1.6.1. Populasi

Populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang akan diamati. Populasi bisa berupa orang, benda, objek, peristiwa atau apapun yang menjadi objek dari survei. Agar lebih operasional (bisa dihitung, bisa diukur), populasi harus didefinisikan secara jelas & spesifik. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat bank bjb syariah yang menggunakan fasilitas *E-Learning* yang berjumlah 70 orang yang dijadikan populasi dalam penelitian.

1.6.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Untuk menentukan sampel dari suatu populasi, dapat digunakan rumus *Slovin* (1960) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = % kelonggaran (*standard error*) yang bisa ditolelir

Misalnya, diketahui dari data observasi, karyawan kantor pusat bank bjb syariah yang menggunakan fasilitas *E-Learning* yang tercatat adalah 70 orang. Dengan jumlah populasi 70 dan standard error 10% sesuai dengan rumus penarikan Slovin, maka jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{70}{1 + (70)(0,1)^2}$$

$$n = 35$$

Dengan demikian sampel yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan kantor pusat bank bjb syariah yang menggunakan fasilitas *E-Learning*.

1.7. Teknis Analisis Data

1.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi rank spearman, tujuannya untuk menghitung korelasi antara masing masing pertanyaan dengan skor total. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid.

1.7.2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

1.7.3. Uji Regresi

Uji Regresi yang digunakan adalah analisis linear sederhana dengan menggunakan data data yang sudah ada. Alasan menggunakan regresi linear sederhana adalah untuk mendapatkan tingkat akurasi dan dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen (Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*) terhadap variabel independen (Peningkatan Kompetensi Karyawan Bank BJB Syariah).

1.7.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test hipotesis. Ada dua macam hipotesisi yang dibuat dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol H_0 dan hipotesis alternatif H_1 Adapun rumusan hipotesisnya yaitu:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel pengaruh model pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap variabel peningkatan kompetensi karyawan di bank bjb syariah.
- 2) $H_1 : \beta \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel dependen (model pengembangan SDM melalui *E-Learning*) terhadap variabel independen (peningkatan kompetensi karyawan di bank bjb syariah).

1.8.Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.3
Operasional Variabel

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Model Pengembangan SDM melalui <i>E-Learning</i> (X)	Efektivitas <i>E-Learning</i>	1. Kemudahan Akses <i>E-Learning</i> 2. Pelaksanaan <i>E-Learning</i> secara rutin 3. Ketepatan waktu dalam proses <i>E-Learning</i> 4. Akses <i>E-Learning</i> secara berkala sesuai ketentuan	Ordinal (1-5)
	Kelengkapan Materi di <i>E-Learning</i>	1. Kelengkapan SOP masing-masing divisi. 2. Pemahaman SOP secara mendalam.	Ordinal (1-5)

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Pemahaman Job Description masing-masing divisi. 4. Kesesuaian soal-soal <i>E-Learning</i> pasca pelatihan. 5. Pemahaman materi analisis secara mendalam. 6. Kemampuan Analisis secara tepat sesuai ketentuan yang berlaku. 	
<p>Kompetensi Karyawan Bank BJB Syariah (Y)</p>	<p><i>Behavioral</i> <i>Competency/</i> Kompetensi Perilaku</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Komunikasi dengan baik dan benar. 2. Kepemimpinan dan sikap manajerial yang dibutuhkan 3. Melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat 4. Kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi 5. Kemampuan penguasaan diri 6. Kemampuan adaptasi 	<p>Ordinal (1-5)</p>

		dengan lingkungan	
	<p><i>Technical Competency/</i></p> <p>Kompetensi Teknis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan dasar tentang perbankan 2. Pengetahuan dasar tentang Perbankan syariah beserta akad-akadnya 3. Pengetahuan mendalam mengenai <i>Job Description</i> (Sesuai Bidanganya) 4. Kemampuan melakukan berbagai pekerjaan di bidang masing-masing sesuai SOP yang berlaku. 5. Kemampuan dalam skill dan manajerial 	<p>Ordinal</p> <p>(1-5)</p>

1.9. Sistematika Penulisan

Pembahasan-pembahasan dalam penulisan ini, akan penulis distematikakan menjadi 5 (Lima) bab, yang mana setiap babnya membahas secara garis besarnya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, operasionalisasi variabel dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teoritis, bab ini berisi tentang, Definisi *E-Learning*, Tujuan *E-Learning*, Manfaat *E-Learning*, Tampilan *E-Learning*. Definisi Kompetensi, Faktor-faktor peningkatan kompetensi. Definisi Sumber Daya Manusia, dalil dalil terkait kompetensi karyawan.

Bab III Objek Penelitian, bab ini memaparkan tentang sejarah singkat Bank BJB Syariah, Visi dan Misi Bank BJB Syariah, Nilai-nilai perusahaan bank bjb syariah, Struktur Organisasi Bank BJB syariah dan Produk-produk Bank bjb syariah serta Pelaksanaan *E-Learning* di bank bjb syariah, daftar karyawan yang dijadikan populasi dan sampel *E-Learning* di bank bjb syariah

Bab IV Pembahasan, bab ini berisi tentang Analisis Pengaruh Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di Bank BJB Syariah.

Bab V Penutup, bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.