

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Yang Digunakan

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field resarch*), yaitu metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang strategi daya saing sarjana perbankan syariah IAIN Antasari berkarier di lembaga keuangan syariah (LKS). Penelitian ini dilakukan dengan meneliti langsung data yang terkait dengan penelitian ke lokasi penelitian yang telah ditetapkan.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam peneletian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan deskriptif-kualitatif. Artinya data-data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo dan lain-lain. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita berdasarkan pengalaman di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dan teori yang berlaku.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah di UIN Antasari Banjarmasin jl. A. Yani km. 4,5 kecamatan Banjarmasin Timur. Penelitian ini hanya dilakukan di UIN Antasari Banjarmasin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah karena UIN Antasari adalah perguruan tinggi Islam pertama yang membuka jurusan perbankan syariah di Banjarmasin sejak tahun 2009 dan sudah meluluskan banyak sarjana perbankans yariah. Tidak melibatkan fakultas lainnya karena hanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membuka jurusan Perbankan Syariah dan menghasilkan Sarjana Perbankan Syariah.

C. Objek Penelitian, Subjek Penelitian, Data dan Sumber Data

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran atau tujaun utama penelitian.¹ Objek penelitian ini adalah strategi daya saing sarjana perbankan syariah IAIN Antasari Banjarmasin untuk berkarier di lembaga keuangan syariah (LKS).

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.² Dalam penelitian ini ialah para alumni Jurusan S-1 Perbankan Syariah Angkatan 2012. Hal tersebut dikarenakan sarjana jurusan S-1 Perbankan Syaraiah Angkatan 2012 sudah ada yang berpengalaman melamar pekerjaan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dan sudah bekerja di

¹Piau A Partanto, *Kamus Ilmiah populer*, (Surabaya: Arloka, 1994), hal. 35

²Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitianpendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1998), Hal. 26

Lembaga Keuangan Syariah LKS dan juga lebih memudahkan peneliti dalam menemui untuk mencari informasi dari para sarjana tersebut.

3. Data

Data adalah keterangan yang dapat diberikan tentang gambaran suatu permasalahan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Identitas informan dari nama, umur, jenis kelamin, alamat, pendidikan, agama serta data tentang pengetahuan informan terhadap strategi daya saing yang ia gunakan untuk berkarier di lembaga keuangan syariah (LKS).
2. Data penunjang merupakan gambaran umum tentang lokasi penelitian.

4. Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah informan, yaitu orang yang terlibat langsung dalam penelitian ini, yaitu: sarjana perbankan syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin angkatan 2012 yang berjumlah 4 orang dari 87 orang sarjana perbankan syariah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistemik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mempermudah dalam mengumpulkan data dan untuk mendapatkan fakta kebenaran yang terjadi pada subjek atau objek penelitian, maka penulis menggunakan teknik wawancara.

Wawancara adalah salah satu pengumpulan data, pencarian informasi dengan bertanya langsung kepada responden.³ Secara umum metode wawancara ada dua yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu pewawancara menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dirumuskan dengan jelas, sedangkan wawancara tidak terstruktur pewawancara tidak menyiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini digunakan wawancara terstruktur, dimana wawancara langsung dilakukan kepada sarjana Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Antasari Banjarmasin angkatan 2012 yang berjumlah 4 orang sarjana perbankan syariah yang sudah bekerja di perbankan syariah.

Data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara, dalam menetapkan informan menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah suatu pendekatan untuk menemukan informan-informan kunci yang memiliki banyak informasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, beberapa informan yang potensial dihubungi dan ditanya apakah mereka mengetahui orang lain dengan karakteristik seperti dimaksud untuk keperluan penelitian. kontak awal akan membantu menapatkan informan lainnya melalui rekomendasi.

E. Teknik Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data

Untuk mengolah data dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik diantaranya:

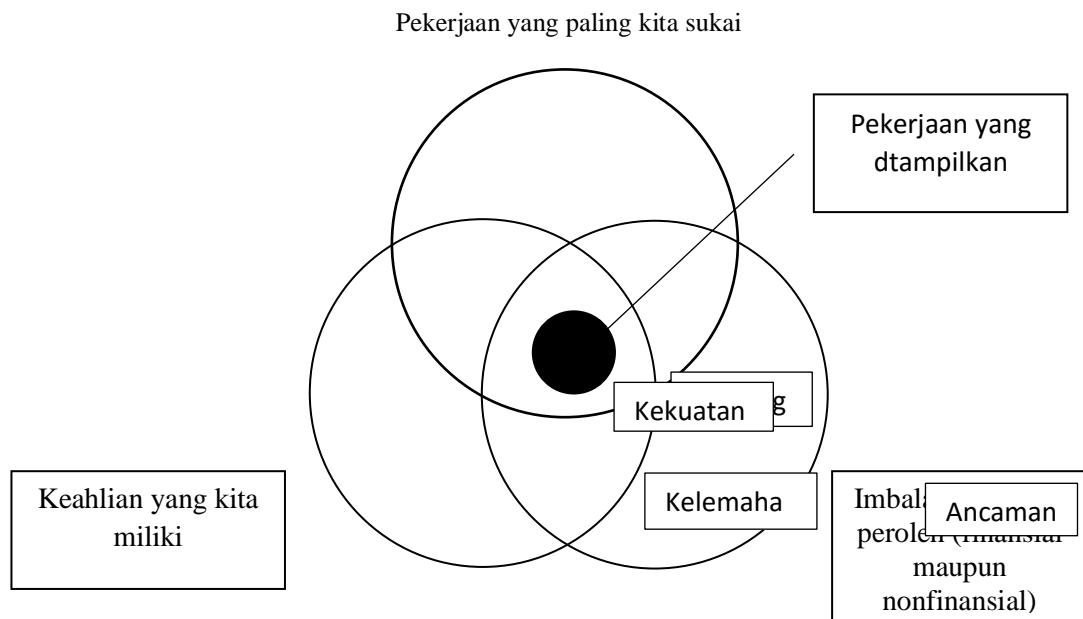
³Masri Singarimbun, *Metode penelitian survey*, (Jakarta: LP3S, 1889), Hal. 193.

1. *Editing*, yaitu dengan penyeleksian secara selektif data yang diperoleh, melakukan perbaikan data dan melakukan penyempurnaan terhadap data tentang strategi daya saing sarjana Perbankan Syariah IAIN Antasari untuk berkarier di Lembaga keuangan Syariah (LKS).
2. *Kategorisasi*, yaitu penyusunan terhadap data yang diperoleh berdasarkan jenis dan permasalahannya, sehingga tersusun secara sistematis.
3. Interpretasi, yaitu dengan cara memberikan penafsiran atau pemahaman terhadap data yang telah dikumpulkan agar mudah memahami dan menganalisisnya.

b. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Personal SWOT analysis* merupakan suatu cara untuk mengevaluasi diri sendiri sehingga kita dapat merencanakan kehidupan yang lebih baik.⁴ Dalam hal ini akan dijelaskan bagaimana kita dapat menemukan pekerjaan yang kita impikan, yaitu dengan metode *Personal SWOT analysis*.

⁴Freddy Rangkuti, *Personal SWOT Analysis (Peluang di Balik Setiap Kesulitan)* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), hal, 1.



1. Cara Membuat *Personal SWOT Analysis*

- a. Tentukan indikator-indikator kekuatan. Caranya adalah dengan mengidentifikasi semua indikator yang dapat kita kendalikan sendiri. Semua indikator yang mendukung tujuan kita merupakan indikator-indikator kekuatan. Sebaliknya, indikator yang menghambat atau mengganggu tujuan kita merupakan indikator kelemahan. Berikut beberapa pertanyaan untuk memudahkan kita memuat indikator-indikator tersebut.

- 1) Apa bukti bahwa kita memiliki kompetensi atau keahlian tertentu sehingga kita lebih unggul dibandingkan dengan orang lain? (contoh: seandainya kita ingin bekerja di industri komputer, maka keahlian di bidang komputer bukan keunggulan lagi, tetapi menguasai ilmu matematika merupakan keunggulan yang kita miliki).

- 2) Apa saja jenis keahlian kita yang sangat menonjol?
 - 3) Proyek atau pengalaman apa yang sudah kita selesaikan dengan baik?
 - 4) Siapa saja orang-orang berpengaruh yang kita kenal dengan baik, sesuai dengan pekerjaan yang ingin kita lakukan?
 - 5) Keahlian apa lagi yang kita miliki sehingga kita berbeda dengan orang lain? (mislnya kepemimpinan, keterampilan tertentu, dan sebagainya.)
 - 6) Kekuatan apa lagi yang kita miliki (begitu juga yang dirasakan oleh orang lain terhadap kita).
- b. Tentukan indikator-indikator kelemahan yang kita miliki. Tujuan kita menentukan indikator ini adalah untuk meningkatkan kinerja kita. Dengan mengidentifikasi kelemahan, kita dapat memperbaiki diri. Berikut beberapa pertanyaan untuk mengidentifikasi kelemahan kita.
- 1) Apakah kita memiliki keahlian yang sangat mendukung karakter kita pada masa mendatang?
 - 2) Apakah kita memiliki kelemahan atau kebiasaan buruk? Misalnya sering terlambat, sulit berkomunikasi, rendah diri, lemah dalam menulis laporan, dan sebagainya?
 - 3) Tindakan apa saja yang harus kita lakukan untuk memperbaiki diri?
 - 4) Menurut orang lain, kelemahan apa saja yang harus kita perbaiki?
- c. Tentukan indikator peluang dengan menjawab beberapa pertanyaan berikut.

- 1) Peluang perubahan apa saja yang dapat kita manfaatkan sehingga kita dapat berperan dalam industri yang kita kerjakan?
 - 2) Apakah ada peluang penggunaan teknologi yang dapat kita manfaatkan sehingga kita dapat lebih berperan pada masa yang akan datang?
 - 3) Apakah ada peluang posisi di perusahaan tempat kita bekerja yang sesuai dengan minat dan keahlian yang kita miliki?
 - 4) Pelatihan apa saja yang harus kita ikuti agar kita dapat lebih berperan dalam perusahaan? (misalnya memperdalam kemampuan berbahasa Inggris, pengetahuan mengenai IT, pengetahuan mengenai komunikasi, dan sebagainya).
- d. Menentukan indikator ancaman. Tentukan faktor-faktor apa saja yang mengancam kita dalam pekerjaan (kalau tujuan analisa yang kita lakukan untuk meningkatkan posisi kita di perusahaan). Beberapa pertanyaan berikut dapat kita jadikan pedoman dalam menentukan indikator ancaman.
- 1) Apakah ada rekan di kantor yang mendapat posisi lebih baik daripada kita? (padahal Anda berdua memiliki kualifikasi yang sama).
 - 2) Apakah penggunaan teknologi baru mengancam pekerjaan atau posisi kita?
 - 3) Apakah ada kendala personal (misalnya tidak disukai atasan) sehingga menghambat karier kita?

4) Kendala apa saja yang menghambat pekerjaan dan karier ita?

e. Model Penentuan Indikator Komponen SWOT

Internal	Kekuatan yang kita miliki	Kelemahan yang kita miliki
Eksternal	Peluang karier pada masa yang Akan datang	Ancaman Karier paa masa yang akan datang

f. Membuat Strategi SO, WO, ST dan WT

Setelah masing-masing indikator SWOT ditentukan, langkah selanjutya adalah membuat formulasi strategi dengan menggabungkan S dengan O, W dengan O, S dengan T, dan W dengan T.

Cara ini dilakukan sesuai dengan tujuan kita melakukan analisis SWOT secara personal. Misalnya untuk mencari pekerjaan setelah lulus, untuk mendapatkan kenaikan jabatan, untuk pindah pekerjaan, untuk meningkatkan posisi tawar di perusahaan, dan sebagainya. Strategi apa saja yang kita lakukan agar setelah lulus kita mendapatkan pekerjaan yang kita inginkan dan sesuai keahlian kita, strategi apa saja yang kita lakukan agar kita mendapatkan kenaikan jabatan, atau strategi apa saja yang harus kita lakukan setelah memperoleh kenaikan jabatan.

Contoh berikut dapat memberikan gambaran jelas bagaimana meyun indikator yang akan dipakai dalam *personal SWOT analysis*, yaitu dengan menggunakan model *Personal SWOT analysis* berikut.



Sebelum melakukan pilihan strategi, kita perlu mengetahui pengertian masing-masing kuadran dari hasil penggabungan, yaitu SO strategi, WO strategi, ST strategi dan WT strategi.

Kuadran S-O, strategi yang menggunakan seluruh kekuatan yang kita miliki untuk merebut peluang.

Kuadran W-O, strategi yang meminimalkan kelemahan untuk merebut peluang. Artinya banyak peluang yang dapat diraih, tetapi tidak ditunjang dengan kekuatan yang memadai (lebih banyak kelemahannya) sehingga kelemahan tersebut perlu di minimalisir terlebih dahulu.

Kuadran S-T: strategi yang disusun dengan menggunakan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman yang terjadi.

Kuadran W-T: strategi yang di susun dengan meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman.

Setelah kita memahami pengertian masing-masing kuadran pada matriks SWOT, langkah selanjutnya adalah membuat formulasi strategi yang tepat. Pilihan strategi didasarkan atas kecocokan perhitungan bobot atau *rating* analisis SWOT, langkah selanjutnya adalah membuat formulasi strategi yang tepat. Pilihan strategi di dasarkan atas kecocokan perhitungan bobot di *rating* analisis SWOT.

g. Cara perhitungan bobot dan *rating* analisis SWOT adalah sebagai berikut.

Cara perhitungan total bobot x skor untuk faktor internal, yaitu terdiri atas kekuatan dan kelemahan. Nilai bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan, besarnya dimulai dari 1 s.d. 5 (1 adalah tidak penting, 5 adalah sangat penting sekali). Bobot kekuatan ditambah dengan bobot kelemahan harus berjumlah 100% atau 1.

Cara perhitungan *rating* adalah antisipasi kita terhadap perubahan yang akan terjadi di tahun depan atau beberapa tahun kedepan. Nilainya dimulai dari 1 s.d. 4. Nilai 1 diberikan jika indikator kekuatan saat ini diasumsikan semakin menurun pada tahun depan. Sedangkan nilai 4 diberikan apabila kita memiliki asumsi bahwa indikator kekuatan tersebut akan bertambah kuat dibandingkan dengan perubahan yang akan terjadi. Jika indikator kekuatan saat ini sama dengan yang akan terjadi tahun depan, diberikan nilai 2.

Pemberian *rating* untuk indikator kelemahan pada prinsipnya berkebalikan dengan pemberian *rating* kekuatan, sehingga dapat diberikan nilai -1 s.d. -4. Apabila kita merasa bahwa kelemahan yang kita miliki saat ini akan bertambah

lemah akibat perubahan yang akan terjadi tahun depan, maka akan diberikan nilai rating -4.

Sebaliknya, apabila kita memiliki asumsi bahwa indikator kelemahan saat ini akan semakin berkurang tahun depan, maka kita berikan nilai -1. Nilai -2 diberikan apabila kita memiliki asumsi bahwa indikator kelemahan saat ini akan sama dengan perubahan yang akan terjadi tahun depan.

Dengan cara yang sama kita dapat melakukan perhitungan bobot dan *rating* untuk faktor eksternal.⁵

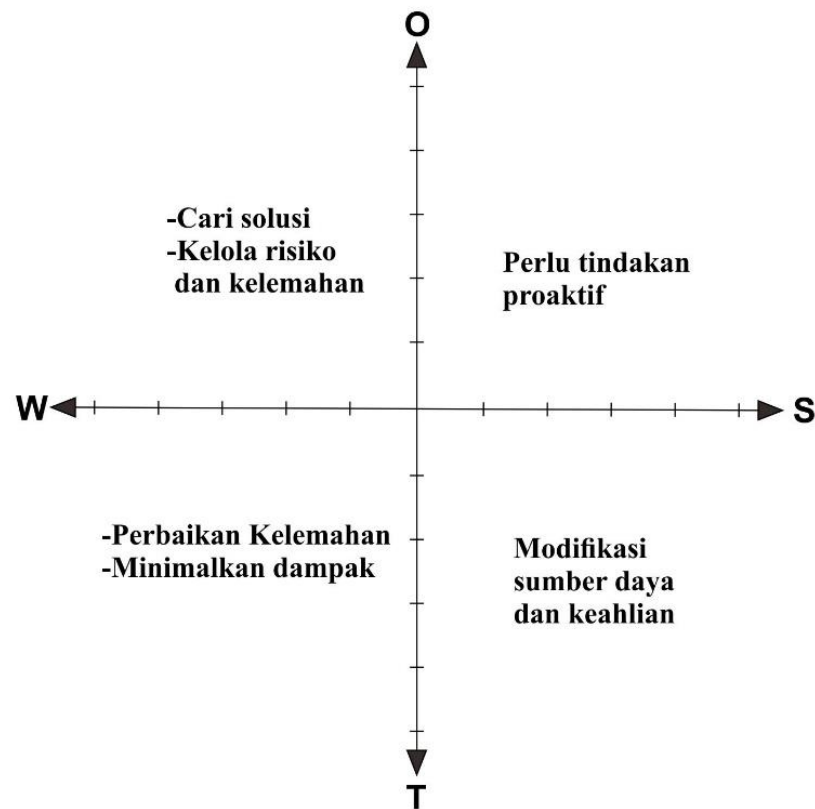
Setelah bobot rating untuk faktor internal dan eksternal tersebut dihitung, hasilnya kita masukkan ke dalam kuadran SWOT dengan cara:

Total nilai bobot x rating kekuatan + dengan total nilai bobot dan rating kelemahan = nilai kuadran sumbu X.

Total nilai bobot x rating peluang + dengan total nilai bobot dan rating ancaman = nilai kuadran sumbu Y.

Berikut merupakan pemilihan strategi dari masing-masing daerah kurva SWOT.

⁵*Ibid*, hal, 10.



h. Tahapan dalam Analisis SWOT

- a. Tetapkan tujuan, contoh: mencari pekerjaan setelah lulus, mencari pekerjaan lain, mencari posisi yang lebih tinggi, dan merencanakan karier lima tahun mendatang.
- b. Buat strategi untuk mencapai tujuan tersebut, contoh: melakukan strategi agresif dan proaktif, melakukan strategi peningkatan kompetensi dan optimalisasi keahlian sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, mencari solusi terhadap permasalahan yang ada dan melakukan perbaikan internal.

- c. Implementasikan strategi ke dalam bentuk *Action Plan*, contoh:
menjadwalkan kegiatan demi peningkatan kompetensi dan keahlian,
menentukan target waktu, menentukan target pencapaian, dan
membuat ukuran keberhasilan.
- d. Laksanakan *Action Plan* tersebut secara konsisten.⁶

⁶*Ibid*, hal. 20.