

SKRIPSI
**PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK SYARIAH
INDONESIA KCP BARRU)**



OLEH
HAIRUNISA ANSHARI
NIM. 2020203861206027

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2024

**PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK SYARIAH
INDONESIA KCP BARRU)**



OLEH

**HAIRUNISA ANSHARI
NIM. 2020203861206027**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru).

Nama Mahasiswa : Hairunisa Anshari

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206027

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.3772/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2023

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Abdul Hamid, S.E., M.M.
NIP : 19720929 200801 1 012

Pembimbing Pendamping : Indrayani, S.E., M.Ak.
NIDN : 19881225 201903 2 009

(.....)

(.....)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru)

Nama Mahasiswa : Hairunisa Anshari

Nomor Induk Mahasiswa : 20202038612060267

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.3772/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2023

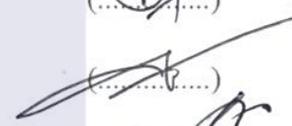
Tanggal Kelulusan : 16 Juli 2024

Disahkan oleh komisi penguji

Abdul Hamid, S.E., M.M. (Ketua)



Indrayani, S.E., M.Ak. (Sekertaris)



Dr. Zainal Said, M.H. (Anggota)



Dr. Damirah, S.E., M.M. (Anggota)

Mengetahui :


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Muhammad Muhammadun, M.Ag.
10208 200112 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya terutama kepada Ibunda tercinta Feiby Sherly dan Ayahanda Ir. Anshari tercinta dimana dengan pembinaan dan berkat doa yang tulus, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M. dan Ibu Indrayani, S.E., M.Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof . Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola Pendidikan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Bapak I Nyoman Budiono, M.M. sebagai penasihat akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
4. Bapak dan Ibu dosen Program studi Perbankan Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
5. Seluruh Kepala unit yang berada di lingkungan IAIN Parepare beserta staff yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
6. Saudara kandung saya Khairul Azzam, Oma, tante-tante serta sepupu saya yang senantiasa memberikan support dan dukungan positif kepada saya.
7. Terima kasih kepada sahabat saya serta seperjuangan saya Anisah Nur Aribah, Mutiara Ananda, dan Ade Irma yang telah berjuang bersama-sama dalam melaksanakan studi di IAIN Parepare dan memberi dorongan semangat kepada penulis.
8. Terima kasih kepada rekan-rekan KKN saya, posko 67 desa mendatte terutama kepada Nurhaliza dan Alfina sulistiana yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan semangat kepada penulis dalam melaksanakan studi di IAIN Parepare.
9. Terima kasih kepada seluruh pegawai dan staff PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru yang telah memberikan izin meneliti untuk kelancaran pembuatan skripsi penulis.

10. Semua teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.
12. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Hairunisa Anshari. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau sering merasa lelah dan putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil juga, namun terima kasih karena tetap berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan Rahmat dan Pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 18 Januari 2024

Penyusun,



Hairunisa Anshari
NIM.2020203861206027

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hairunisa Anshari
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206027
Tempat/ Tgl.Lahir : Tumpaan, 02 Mei 2002
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh keasadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 18 Januari 2024

Penyusun,



Hairunisa Anshari
NIM.2020203861206027

ABSTRAK

Hairunisa Anshari. *Peran Bank syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT.Bank Syariah Indonesia KCP Barru).* (Dibimbing Oleh Bapak Abdul Hamid dan Ibu Indrayani).

Pengembangan karir merupakan suatu hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir ialah serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui 1) Bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru, 2) Bagaimana Pola Pengembangan Karir Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru dan 3) Bagaimana Peran BSI dalam Pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

Jenis Penelitian ini adalah Kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

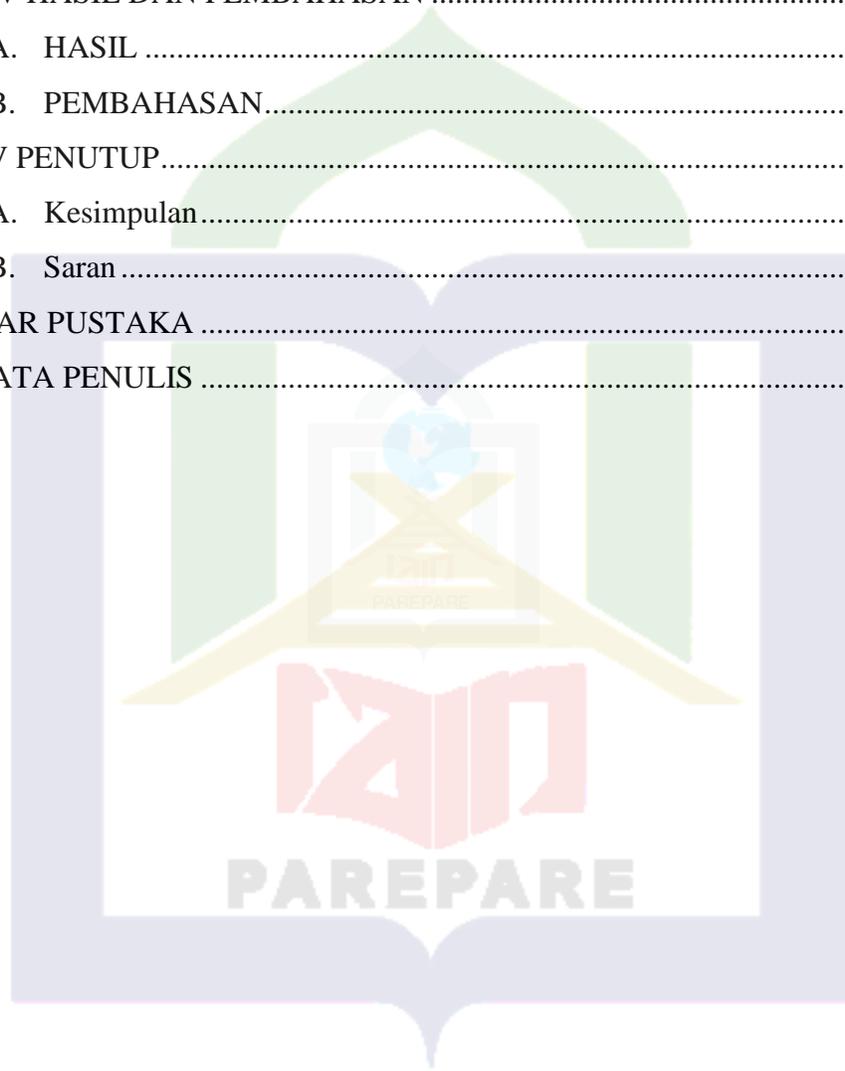
Hasil penelitian terkait Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT.Bank Syariah Indonesia KCP Barru) adalah: 1) Sumber daya manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran penting dalam meningkatkan keahlian dan kualitas kinerja karyawan. Dengan beragamnya latar belakang pendidikan pegawai, Bank mampu memanfaatkan keahlian yang beragam dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah, sambil terus mendorong pertumbuhan dan perkembangan para pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. 2) Bank Syariah Indonesia KCP Barru menyediakan pola pengembangan karir yang komprehensif bagi karyawan-karyawannya. Program ini mencakup berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan karir, termasuk pelatihan tentang produk perbankan syariah, keterampilan manajerial, dan pengembangan kepemimpinan. 3) Bank syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawannya. Termasuk melalui pelatihan, manajemen karir, dan pengembangan sumber daya manusia, reward dan dukungan dari pemimpin untuk karyawannya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan, serta produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: *Peran, BSI, Pengembangan Karir, Karyawan*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan Teoritis	10
1. Peran (<i>Role</i>).....	10
2. Bank Syariah Indonesia.....	15
3. Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>)	21
4. Karyawan.....	29
C. Kerangka Konseptual	33
D. Kerangka Pikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	37
C. Fokus Penelitian	38

D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	40
G. Uji Keabsahan Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. HASIL	45
B. PEMBAHASAN	55
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
BIODATA PENULIS	85



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	36



PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliterasi

1) Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

2) Vokal

1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَـ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَـ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

3) *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آيَـ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
يِـ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
وِـ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4) *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1). *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]

2). *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

الْجَنَّةِ الرَّوَّضَةِ : *Raudāh al-jannah* atau *Raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

5) *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ˀ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعْمٌ : *Nu'ima*

عُدُوٌّ : *'Aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

6) Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7) Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ	:	<i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	:	<i>syai'un</i>
أَمْرٌ	:	<i>umirtu</i>

8) Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

9) *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

Hum fi rahmmatillāh

10) Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika

terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abū al-Walīd Muhammad* (bukan: *Rusyd*, *Abū al-Walid Muhammad Ibnu*)

Naşr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi *Abū Zaid*, *Naşr Hamīd* (bukan: *Zaid*, *Naşr Hamīd Abū*)

1) Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subhānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>şallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjanagannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk.(“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris.Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomot karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konteks kehidupan sosial, peran sumber daya manusia sangatlah vital karena SDM merupakan aspek krusial bagi kelangsungan suatu entitas, baik itu organisasi ataupun perusahaan. Tanpanya, pencapaian tujuan dalam suatu entitas tidak akan terwujud. Untuk memastikan adanya SDM yang berkualitas, produktif, dan kompeten, perencanaan, perekrutan, pemeliharaan, pembinaan, serta pengembangan karir menjadi hal yang esensial bagi perusahaan. Menurut Robbins, performa individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor yang timbul dari individu itu sendiri, serta faktor eksternal, seperti dukungan yang diberikan oleh lingkungan, termasuk di dalamnya pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan swasta maupun pemerintah karena berfokus pada persiapan menghadapi tantangan bisnis di masa depan dalam menghadapi persaingan. Eksistensi pengembangan karir di masa mendatang sangat bergantung pada sumber daya manusia karena perlu adanya pembinaan karir yang terencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen SDM yang harus dilaksanakan secara terstruktur dan terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Perusahaan berupaya agar karyawan dapat mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Menurut Sedarmayanti mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan¹.

Pertumbuhan dan evolusi sebuah organisasi membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang handal. Usaha untuk menyediakan sumber daya tersebut dapat dicapai melalui peningkatan mutu tenaga kerja. Tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir. Program-program ini menjadi pendorong utama dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan tugas dengan program-program perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian terhadap lingkungan kerja, pengembangan kemampuan sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi dalam dunia kerja menjadi fokus dari program-program tersebut, dengan tujuan agar pegawai memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka².

Pengembangan karir memiliki dampak pada kinerja karyawan, di mana pengembangan karir merupakan suatu pendekatan resmi yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan bahwa individu-individu di dalamnya memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Oleh karena itu, manajemen karir perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan guna menjaga produktivitas karyawan dan mendorong mereka untuk selalu memberikan yang terbaik serta menghindari kekecewaan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja

¹ Desi Sari, 'Skripsi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru' (Universitas Islam Riau, 2021).

² Renaldy Massie, 'Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15.5 (2015).

perusahaan. Harapannya karyawan dapat menunjukkan kinerja yang terbaik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang unggul dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan individu atau tim dalam menjalankan tugas-tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

Perhatian penting bagi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru adalah pengembangan karir karyawannya serta penetapan target yang dapat memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam upaya mereka meningkatkan karir di masa mendatang. Pengembangan karir merupakan inisiatif personal dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir tertentu³.

Individu dianggap sebagai aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka merupakan sumber daya manusia yang dinamis dan dibutuhkan secara profesional untuk meningkatkan produksi barang dan jasa. Meskipun begitu, pertumbuhan ini masih belum seimbang antara penawaran dan permintaan. Ini mengindikasikan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia terus meningkat, sementara ketersediaannya terbatas, sehingga terjadi persaingan sumber daya manusia di industri perbankan syariah yang menyebabkan tingkat pergantian karyawan meningkat⁴. Persaingan dalam merekrut sumber daya manusia di industri perbankan

³ Apriliani Sukwar, 'Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa', *Skripsi SI-Universitas Muhammadiyah. Makassar*, 2018.

⁴ M Naffisyia Kancana Gumilang and Akhmad Baidun, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover', 2016.

syariah mendorong bank-bank syariah untuk mengantisipasi potensi perpindahan karyawan ke kompetitor lainnya. Salah satu strategi untuk mengatasi hal ini adalah melalui pengembangan karir. Pengembangan karir penting bagi setiap karyawan karena dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam segala aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuan yang optimal membutuhkan SDM yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan memenuhi tujuan perusahaan⁵.

Perkembangan karir memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting dalam mengelola sumber daya secara terencana, sistematis, dan efisien. Salah satu aspek yang sangat diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah sistem gaji, pengembangan karir, dan kepuasan kerja⁶.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang ***“Peran Bank Syariah Indonesia Dalam pengembangan karir karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru)”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu:

⁵ Anak Agung Dwi Widyani and Ni Putu Risma Devy, ‘Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja’, *Widya Manajemen*, 3.1 (2021), 57–69.

⁶ Jufrizen Jufrizen, ‘Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15.1 (2015).

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru?
2. Bagaimana Pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru?
3. Bagaimana peran BSI dalam pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru.
2. Untuk mengetahui pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran BSI dalam pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

D. Kegunaan Penelitian

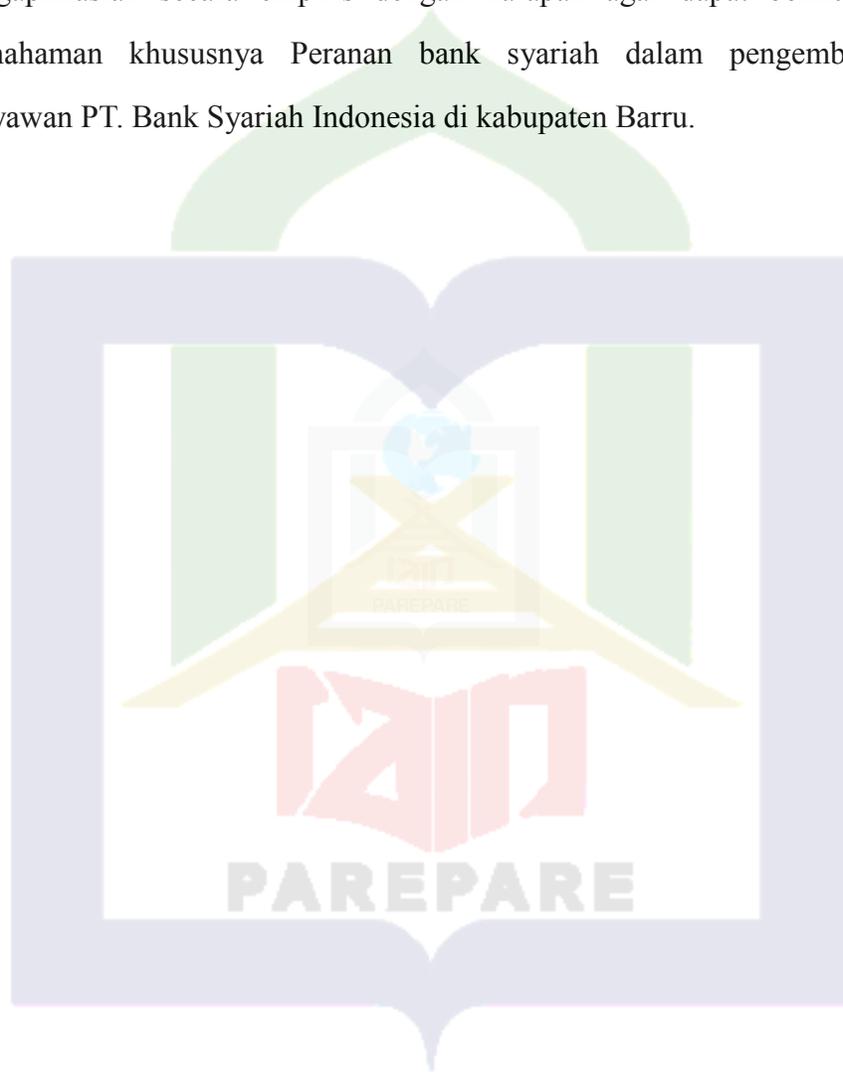
Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis berharap agar dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pemikiran bagi pengembangan ilmu perbankan pada umumnya, dan diharapkan dapat berguna bagi perkembangan kajian ilmu pengetahuan serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang Peran bank syariah indonesia dalam pengembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Indonesia di kabupaten Barru.

2. Kegunaan Praktis

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama kuliah dan pengaplikasian secara empiris dengan harapan agar dapat bermanfaat dalam pemahaman khususnya Peranan bank syariah dalam pengembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Indonesia di kabupaten Barru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, penulis mendapatkan beberapa informasi dari beberapa sumber yang layak untuk disajikan khususnya tentang peran pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menurut perbankan syariah yang dapat membantu penulis dalam menggabungkan teori dan hasil penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam tinjauan pustaka.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Andriani, pada tahun 2019, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa, adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif sebab data penelitian yang diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa⁷. Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dikaji peneliti ini mempunyai kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama membahas pengembangan karir namun penulis membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kementerian agama, Sedangkan peneliti membahas tentang Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

⁷ Iin Sri Andriani, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa', *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 2019.

2. Penelitian yang dilakukan Oleh Desi sari, pada tahun 2020, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru, adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan penelitian deskriptif dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan ke dalam tabel. Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka untuk keperluan ini, jawaban yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala likert dimana responden untuk menjawab pertanyaan dengan nilai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian pengembangan karir yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang baik maka hal ini akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan⁸. Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dikaji peneliti ini mempunyai kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama membahas pengembangan karir namun penulis membahas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel daratan Riau Pekanbaru, Sedangkan peneliti membahas tentang Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan Karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru.
3. Penelitian yang dilakukan Oleh Edriani Hartati Siregar, pada tahun 2020, dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Menurut Sugyono

⁸ Sari.

(2012:11) Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan⁹. Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dikaji peneliti ini mempunyai kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama membahas pengembangan karir namun penulis membahas Pengaruh Kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, Sedangkan peneliti membahas tentang Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan Karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

4. Penelitian yang dilakukan Oleh Rahmadhani Kworo Prihandini, pada tahun 2021, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN), adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁹ Edriani Hartati Siregar, 'Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan' (Universitas Medan Area, 2020).

variabel kinerja karyawan pada PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN¹⁰. Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dikaji peneliti ini mempunyai kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama membahas pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja di PT. BPRS SUKOWATI, Sedangkan peneliti membahas tentang Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

B. Tinjauan Teoritis

1. Peran (*Role*)

Peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan dari individu dalam suatu posisi sosial tertentu dalam masyarakat. Posisi tersebut bisa berada pada level yang tinggi, sedang, atau rendah. Posisi ini adalah sebuah kerangka yang mengatur hak dan kewajiban tertentu. Hak dan kewajiban ini mencirikan peran seseorang. Dengan demikian, seseorang yang menduduki suatu posisi sosial tertentu dapat disebut sebagai pemegang peran (*role occupant*). Hak sebenarnya adalah kemampuan untuk bertindak atau tidak bertindak, sedangkan kewajiban adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dilaksanakan¹¹.

Dari sudut pandang sosiologis, peran adalah aspek yang dinamis yang mencakup tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menduduki atau bertanggung jawab atas suatu posisi, serta melaksanakan hak dan kewajiban

¹⁰ Rahmadhani Kworo Prihandini, Asep Maulana Rohimat, and S H I Msi, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)' (IAIN SURAKARTA, 2020).

¹¹ R Sutoyo Bakir and Sigit Suryanto, 'Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 2009', *Tangerang: Karisma Publishing Group*. Hlm.348

yang sesuai dengan posisinya tersebut. Ketika seseorang menjalankan perannya dengan efektif, diharapkan bahwa apa yang dilakukannya sesuai dengan harapan lingkungannya. Secara umum, peran memainkan peranan penting dalam menentukan kelangsungan suatu proses¹².

Peran dalam terminologi, merujuk pada serangkaian perilaku yang diharapkan dari individu yang memiliki posisi atau kedudukan dalam masyarakat. Dalam bahasa Inggris, peran disebut "*role*", yang didefinisikan sebagai "tugas atau kewajiban seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas." Dengan demikian, peran didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dari individu yang menduduki suatu posisi dalam masyarakat. Sementara itu, peranan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu kejadian atau peristiwa¹³.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran mengacu pada bagian yang dimainkan dalam suatu kegiatan di dalam adegan film atau sandiwara, di mana individu tersebut berusaha memainkannya dengan baik dan aktif. KBBI juga menjelaskan bahwa peran adalah tingkah laku seorang pemain yang mampu menghasilkan dan menggerakkan suatu hal yang positif dalam sebuah peristiwa.

Peran merupakan hasil dari gabungan berbagai teori, orientasi, dan disiplin ilmu yang digunakan dalam bidang sosiologi. Meskipun istilah ini biasanya terkait dengan dunia teater, di mana seorang aktor harus menginterpretasikan karakter tertentu dan menampilkan perilaku yang sesuai, dalam konteks ini, posisi seorang

¹² Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Rajawali Press, 2002, hlm 242

¹³ Torang Syamsir, 'Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)', *Bandung: Alfabeta*, 2014.

aktor dianggap mirip dengan posisi seorang individu dalam masyarakat, keduanya memiliki posisi yang serupa.

Peran merupakan representasi interaksi sosial dalam istilah yang digunakan oleh aktor-aktor yang mengikuti skenario yang telah ditetapkan. Menurut teori ini, harapan dari peran adalah menciptakan pemahaman bersama yang mengarahkan individu untuk bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang menjabat dalam peran tertentu, seperti dokter, guru, mahasiswa, orang tua, laki-laki, atau perempuan, diharapkan untuk bertindak sesuai dengan perannya.

a. Konsep Peran

Adapun konsep peran menurut Sukanto adalah sebagai berikut:

1) Persepsi Peran

Persepsi Peran adalah pandangan kita terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan pada situasi tertentu. Persepsi ini berdasarkan interpretasi atas sesuatu yang diyakini tentang bagaimana seharusnya kita berperilaku.

2) Ekspektasi Peran

Ekspektasi peran merupakan sesuatu yang telah diyakini orang lain bagaimana seseorang harus bertindak dalam situasi tertentu. Sebagian besar perilaku seseorang ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana orang tersebut bertindak.

3) Konflik Peran

Saat seseorang berhadapan dengan ekspektasi peran yang berbeda, maka akan menghasilkan konflik peran. Konflik ini akan muncul saat

seseorang menyadari bahwa syarat satu peran lebih berat untuk dipenuhi ketimbang peran lain¹⁴.

b. Jenis-jenis Peran

Peran atau *Role* menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa jenis, sebagai berikut:

1) Peranan nyata (*Anacted Role*)

yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.

2) Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*)

yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.

3) Konflik peranan (*Role Conflick*)

yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.

4) Kesenjangan peranan (*Role Distance*)

yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.

5) Kegagalan peran (*Role Failure*)

yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.

6) Model peranan (*Role Model*)

yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.

7) Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*)

¹⁴ Hargo Dwi Wijayanto, 'Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan' (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2019).

yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan peran¹⁵.

c. Teori Peran

Teori Peran (*Role Theory*) merupakan gabungan dari berbagai teori, orientasi, dan disiplin ilmu yang mengambil istilah "peran" dari dunia teater. Peran memiliki hubungan erat dengan status, di mana keduanya sulit untuk dipisahkan. Soekanto mengungkapkan bahwa peran merupakan pola perilaku yang terkait dengan status. Selain itu, ia menjelaskan bahwa peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status), dan ketika seseorang menjalankan kewajiban sesuai dengan kedudukan, ia sedang memainkan suatu peran¹⁶.

Perbedaan antara kedudukan dan peran sebagian besar hanya relevan dalam konteks ilmu pengetahuan. Keduanya tidak bisa dipisahkan dan sering saling terkait. Setiap individu memiliki berbagai peran yang berasal dari kebiasaan hidup mereka. Ini juga menandakan bahwa peran menentukan bagaimana individu berinteraksi dengan masyarakat. Peran cenderung lebih fokus pada fungsi, adaptasi, dan merupakan suatu proses¹⁷.

Setiap individu memiliki peran yang terbentuk sesuai dengan lingkungan hidupnya. Ini menunjukkan bahwa peran menentukan tindakan seseorang. Keberadaan peran, yang bersumber dari kedudukan, penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku masyarakat atau individu lainnya.

Menurut Soekanto (2002:242) peran dibagi menjadi 3 yaitu:

¹⁵ Nur Afilaily, 'Peran Sentra Batik Tulis Dalam Peningkatan Pendapatan Keluarga Perempuan Pengrajin Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Di Batik Tulis Dermo Kecamatan Mojoroto Kota Kediri' (IAIN Kediri, 2022).

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Memperkenalkan Sosiologi* (Jakarta: Rajawali Pers, 1982). h.33

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, h.211

- a. Peran aktif adalah peran yang di berikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lainnya sebagainya.
- b. Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.
- c. Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan dari agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok dapat berjakan dengan baik¹⁸.

2. Bank Syariah Indonesia

Asal kata "Bank" berasal dari bahasa Italia "*Banco*", yang artinya adalah sebuah bangku. Bangku ini digunakan oleh bankir untuk melaksanakan operasional mereka melayani nasabah. Istilah "bangku" secara resmi dan luas dikenal menjadi "Bank". Pada tahap awal perkembangan perbankan di Indonesia, perbankan dijelaskan sebagai sebuah badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyampaikannya kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Bank adalah lembaga keuangan yang sangat penting sebagai perantara keuangan dalam perekonomian suatu negara. Selain menjadi tempat penyimpanan deposito, tabungan, giro, dan tempat peminjaman dana, bank saat ini menjadi institusi yang tak terpisahkan dari kehidupan masyarakat di hampir seluruh dunia. Di antara fungsi-fungsi modern bank adalah sebagai penyedia layanan pembayaran elektronik untuk belanja,

¹⁸ Aris Wahyu Setiawan, 'Peran Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan Paspor Di Kantor Imigrasi Samarinda', *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman*, 4.1 (2016). h.117

tagihan telepon, tagihan listrik, dan berbagai pembayaran lainnya yang sebelumnya tidak terbayangkan. Dalam menjalankan operasinya, bank di Indonesia dibagi menjadi dua, yaitu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip konvensional dan prinsip syariah¹⁹.

Bank Syariah Indonesia (BSI) mulai beroperasi secara resmi pada bulan Februari 2020 setelah mengalami proses penggabungan dari tiga bank syariah nasional, yakni Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan Bank BRI Syariah (Rizal, 2020). Langkah ini mengubah lanskap perbankan syariah di Indonesia dan membentuk kekuatan baru dalam ekonomi syariah di negara ini. Penggabungan ketiga bank syariah tersebut, setelah melewati tahap *due diligence*, penandatanganan akta penggabungan, serta penerimaan izin operasional dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), secara signifikan menghasilkan konsolidasi nilai aset Bank Syariah Indonesia (BSI) mencapai Rp239,56 triliun. Dengan demikian, BSI menjadi bank syariah dengan aset terbesar di Indonesia²⁰.

Bank syariah merupakan jenis bank yang tidak menggunakan sistem bunga dalam operasinya. Bank syariah, yang juga dikenal sebagai bank tanpa bunga, adalah institusi keuangan yang mengembangkan operasional dan produknya berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Hadis Nabi SAW. Dengan kata lain, bank syariah adalah lembaga keuangan yang intinya adalah memberikan pembiayaan dan layanan keuangan lainnya dalam transaksi pembayaran dan sirkulasi uang, dengan operasinya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah Islam.

¹⁹ Tira Nur Fitria, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1.02 (2015).

²⁰ Sri Mahargiyantie, 'Peran Strategis Bank Syariah Indonesia Dalam Ekonomi Syariah Di Indonesia', *Al-Misbah*, 1.2 (2020), 199–208.

Bank syariah merupakan institusi keuangan yang menjalankan aktivitasnya tanpa melibatkan masalah riba. Oleh karena itu, penghindaran terhadap bunga yang dianggap sebagai riba menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh dunia Islam saat ini. Suatu hal yang menggembarakan adalah bahwa belakangan ini, para ekonom Muslim telah memberikan perhatian besar terhadap masalah ini, dengan tujuan untuk menemukan alternatif sistem bunga dalam transaksi perbankan dan keuangan yang lebih sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Upaya ini dilakukan dengan maksud untuk membangun model ekonomi teoritis tanpa bunga serta mengujinya terhadap pertumbuhan ekonomi, alokasi, dan distribusi pendapatan.

Penulis menyimpulkan bahwa Bank Syariah adalah tempat menghimpun dana dan menyalurkan dana yang sistem operasionalnya sesuai dengan ajaran Islam yaitu alquran dan hadist, seperti yang di jelaskan pada Q.S. Ar-Ruum/30: 39.

وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رَّبٍّ لَّيْرُبُوا فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِنْدَ اللَّهِ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ
وَجَهَ اللَّهُ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

“Riba yang kamu berikan agar berkembang pada harta orang lain, tidaklah berkembang dalam pandangan Allah. Adapun zakat yang kamu berikan dengan maksud memperoleh keridaan Allah, (berarti) merekalah orang-orang yang melipatgandakan (pahalanya).”²¹

a. Peranan Bank Syariah

Sistem lembaga keuangan atau lebih spesifiknya, regulasi yang menyangkut aspek keuangan dalam mekanisme keuangan suatu negara, telah menjadi elemen vital dalam menggerakkan pembangunan suatu bangsa. Di Indonesia yang mayoritas penduduknya menganut agama Islam, ada kebutuhan

²¹ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dann Terjemahannya, Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

akan suatu sistem yang mengatur kehidupan ekonomi mereka termasuk kegiatan keuangan. Ini menandakan bahwa regulasi termasuk dalam ranah ekonomi. Namun, dalam perjalanan sejarah manusia, saat ini mereka terikat pada sistem ekonomi yang cenderung sekuler.

Keberadaan perbankan Islam di Indonesia diperkuat dengan lahirnya Undang-Undang Perbankan Nomor 7 tahun 1992 yang kemudian direvisi melalui Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998. Undang-Undang tersebut dengan jelas mengakui dan mengatur operasional Bank Bagi Hasil atau Bank Islam. Bank ini beroperasi dengan prinsip bagi hasil, yang merupakan prinsip muamalah berdasarkan syariah dalam menjalankan aktivitas perbankan.

Peranan Bank Syariah, diantaranya;

- 1) Memurnikan operasional perbankan syariah sehingga dapat lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- 2) Meningkatkan kesadaran syariah umat islam sehingga dapat memperluas segmen dan pangsa pasar perbankan syariah.
- 3) Menjalin kerja sama dengan para ulama karena bagaimanapun peran ulama, khususnya di indonesia, sangat dominan bagi kehidupan umat islam²².

Prinsip-prinsip Dasar Perbankan Syariah Dalam operasinya, bank Syariah mengikuti aturan-aturan dan norma-norma Islam, seperti yang disebutkan dalam pengertian di atas, yaitu:

- 1) Bebas dari bunga (riba);

²² Setia Budhi Wilardjo, 'Pengertian, Peranan Dan Perkembangan Bank Syari'ah Di Indonesia', *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 2.1 (2005).

- 2) Bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif seperti perjudian (maysir);
- 3) Bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar);
- 4) Bebas dari hal-hal yang rusak atau tidak sah (bathil); dan
- 5) Hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.

Secara singkat empat prinsip pertama biasa disebut anti MAGHRIB (maysir, gharar, riba, dan bathil)²³.

Nilai-nilai Islam yang menjadi landasan filosofi perbankan syariah dikemukakan tiga prinsip utama nilai-nilai Islam yang dijadikan landasan filosofi bagi perbankan syariah yaitu :

1) Kejujuran (*Ash-shidq*)

Kejujuran adalah kewajiban yang harus dipatuhi oleh setiap individu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bertransaksi atau berinteraksi secara ekonomi. Kejujuran merupakan wujud dari komitmen terhadap nilai-nilai kebenaran yang dapat dijadikan landasan, yang pada gilirannya memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian atau kesepakatan, serta bagi masyarakat dan lingkungannya. Gemala Dewi mengemukakan pandangannya sebagai berikut: “jika kejujuran ini tidak di terapkan dalam perikatan, maka akan merusak legalitas perikatan itu sendiri”²⁴.

Prinsip ini menegaskan bahwa tata kelola bank syariah harus dilaksanakan dengan integritas yang menegakkan tinggi prinsip

²³ Diana Yumanita, ‘Bank Syariah: Gambaran Umum’, Jakarta: Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia, 2005.

²⁴ Husnul Khatimah and Zubaedi, *Penerapan Syari’ah Islam: Bercermin Pada Sistem Aplikasi Syari’ah Zaman Nabi* (Pustaka Pelajar, 2007).

kejujuran. Oleh karena itu, kejujuran dianggap sebagai prinsip moral fundamental untuk mencapai keberkahan Allah dalam operasional perbankan syariah.

2) Kesetaraan (*Al-Musawah*)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tersebut merujuk pada kesamaan tingkat atau kedudukan²⁵. Kesetaraan atau kesederajatan adalah prinsip atau nilai-nilai yang mengatur bahwa setiap pihak memiliki posisi yang setara, sehingga dalam menetapkan syarat dan kondisi suatu perjanjian atau kesepakatan, setiap pihak memiliki posisi yang seimbang dan setara. Dasar hukum atau nilai-nilai Islam al-musawah (persamaan atau kesetaraan) tertuang dalam ketentuan QS.

Hujurat: 13²⁶

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha teliti”.

Ketentuan QS. Al-hujurat: 13 tersebut, Islam menunjukkan bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum (*equity before the law*), sedangkan yang membedakan kedudukan antara

²⁵ KBBI, kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Adil

²⁶ Agama.

orang yang satu dengan orang yang lain di sisi Allah SWT adalah derajat ketakwaannya.

3) Keadilan dan Kebenaran (*Al-adialah*)

Setiap perjanjian atau transaksi harus mempertimbangkan prinsip keadilan secara menyeluruh dan berusaha untuk menghindari segala bentuk ketidakadilan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pihak untuk saling menerima dan merestui kondisi yang disepakati, serta untuk menghindari pengambilan harta orang lain secara tidak sah. Metode yang sah untuk memperoleh harta termasuk melalui transaksi jual-beli, yang membuat kontrak sewa (ijarah) menjadi salah satu pilihan utama dalam perbankan syariah. Nilai-nilai moral yang telah diuraikan di atas kemudian diwujudkan melalui norma dan etika bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.²⁷

3. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi²⁸.

Karir merujuk pada rangkaian jabatan, pekerjaan, atau posisi yang bisa dipegang seseorang selama masa kerjanya di suatu organisasi atau lebih dari satu organisasi. Dari perspektif karyawan, jabatan memiliki peran yang sangat signifikan karena setiap individu menginginkan jabatan yang sesuai dengan minatnya dan mencari jabatan sejauh mungkin sesuai dengan kemampuannya.

²⁷ Shabib dan Habib Muhammad, *Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Penganggaran Gaji* (PT. XYZ). H.54

²⁸ Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama', Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta, 2012. Hlm. 117

Posisi yang lebih tinggi biasanya membawa imbalan finansial yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih berat, dan pengetahuan yang lebih luas, yang menjadi harapan umum bagi karyawan. Oleh karena itu, ketika memasuki dunia kerja, seseorang mungkin bertanya-tanya apakah tujuan karirnya, yang mungkin merupakan jabatan tertinggi yang diinginkan, dapat tercapai di organisasi tempat dia bekerja. Jika seseorang merasa bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, ini dapat mengurangi motivasi kerja atau bahkan menyebabkan seseorang meninggalkan organisasi²⁹.

Pengembangan karir merupakan bagian dari fungsi manajemen karir yang bertujuan untuk mengidentifikasi potensi karier dan materi dari para karyawan serta menerapkan strategi yang sesuai untuk mengoptimalkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja para karyawan, yang sering disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*)³⁰.

a. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir bergantung pada rencana jalur karir yang ditetapkan oleh setiap organisasi. Bagaimana sebuah perusahaan menetapkan jalur karir untuk karyawannya dipengaruhi oleh kebutuhan dan konteks spesifik perusahaan tersebut. Secara umum, strategi yang sering ditempuh oleh perusahaan untuk pengembangan karir meliputi pendidikan dan pelatihan, promosi, serta mutasi.

Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

²⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002). Hlm.219

³⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta, 2002, Hlm.183-184

- 1) Pendidikan dan pelatihan merupakan aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 2) Promosi adalah pergeseran jabatan atau posisi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi yang sering kali disertai dengan peningkatan tanggung jawab, hak, dan status sosial individu tersebut.
 - 3) Mutasi adalah bagian dari serangkaian kegiatan yang dapat meningkatkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi, atau sering disebut sebagai pemindahan dalam konteks yang lebih spesifik, merujuk pada perubahan dari satu jabatan di suatu tingkat tertentu ke jabatan lain di tingkat yang sama dalam struktur gaji. Namun, dalam interpretasi yang lebih luas, mutasi mencakup perubahan posisi, jabatan, lokasi, atau tugas yang dapat terjadi baik secara horizontal maupun vertikal (seperti promosi atau demosi) di dalam organisasi³¹.
- b. Faktor-faktor pengembangan karir

Kesuksesan pengembangan karir tidak hanya berdampak pada keseluruhan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

³¹ Wahibur Rokhman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Nora Media Enterprise. Kudus*, 2011.

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi yang optimal, karyawan dan organisasi saling mendukung dan menguntungkan satu sama lain. Keadaan ideal tersebut dapat menciptakan suasana yang harmonis antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Namun, jika keadaan ideal ini tidak terwujud, maka baik karyawan maupun organisasi akan berisiko terpengaruh dalam proses pengembangan karir, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Personalitas Karyawan

Personalitas karyawan yang tidak sesuai dengan norma dapat mengganggu manajemen karir mereka. Misalnya, perilaku yang terlalu emosional, apatis, atau terlalu ambisius dapat menjadi hambatan. Karyawan yang apatis cenderung sulit untuk dibimbing karena kurangnya minat terhadap perkembangan karirnya sendiri. Di sisi lain, karyawan yang terlalu ambisius mungkin akan mencoba memaksakan keinginannya sendiri dalam mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan dalam manajemen karir.

3) Faktor-faktor Eksternal

Manajemen karir dalam suatu organisasi bisa terganggu karena campur tangan dari pihak luar. Misalnya, promosi karyawan untuk posisi yang lebih tinggi dapat dibatalkan karena ada individu dari luar organisasi yang dimasukkan ke dalam jabatan tersebut. Akibatnya, situasi semacam ini dapat mengacaukan rencana manajemen karir yang telah disusun oleh organisasi.

4) Politicking dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti Intrik, permasalahan internal, relasi interpersonal, dan praktik nepotisme yang lebih mendominasi bisa memiliki dampak pada perkembangan karir seseorang.

5) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek, termasuk manajemen karir karyawan. Ketika sebuah organisasi tidak memiliki sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik, kecenderungan akan muncul untuk memperlakukan karyawan secara tidak objektif.

6) Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan dalam sebuah organisasi berdampak signifikan terhadap pengelolaan karir. Ketika jumlah karyawan sedikit, manajemen karir akan lebih sederhana dan mudah diatur.

7) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam hal ini mencakup jumlah jabatan yang tersedia, variasi jenis pekerjaan, dan kebutuhan akan jumlah karyawan untuk mengisi berbagai jabatan dan tugas.

8) Kultur Organisasi

Ada pula organisasi yang memiliki budaya dan norma tertentu. Beberapa organisasi cenderung memiliki budaya profesional, objektif, rasional, dan demokratis.

9) Tipe Manajemen

Apabila manajemen bersikap tertutup, partisipasi karyawan dalam pengembangan karirnya biasanya terbatas. Namun, jika manajemen

cenderung terbuka dan demokratis, maka keterlibatan karyawan dalam pengembangan karirnya cenderung lebih besar³².

c. Tujuan Pengembangan Karir

Semua program pengembangan karier bertujuan untuk mencocokkan kebutuhan dan aspirasi karyawan dengan peluang karier yang ada dalam perusahaan pada saat ini dan di masa depan. Menurut Rivai (2004), penyusunan sistem pengembangan karier yang matang akan membantu karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan karier pribadi mereka serta mengintegrasikan kebutuhan individu tersebut dengan tujuan organisasi.

Adapun tujuan pengembangan karier menurut Mangkunegara (2005) adalah:

1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Ketika seorang karyawan mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi setelah berhasil dengan kinerja yang sangat baik, ini menandakan pencapaian tujuan baik bagi perusahaan maupun individu.

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan merancang jalur karier bagi karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan mereka sebagai strategi untuk meningkatkan tingkat loyalitas.

3) Membantu karyawan menyadari potensi mereka.

Pengembangan karier membantu karyawan menyadari potensi dan keahliannya untuk mencapai posisi tertentu dalam organisasi.

³² Sandi Ginanjar, 'Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti (Kud)' (Universitas Komputer Indonesia, 2020).

4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Peningkatan karier akan mempererat ikatan dan sikap karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

5) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karier membantu menghindari kejenuhan dan kebosanan dalam profesi dan manajerial.

6) Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karier merupakan salah satu cara untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan mentalitas pegawai.

7) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan

Pengembangan karier mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan melengkapi program-program lainnya.

d. Program Pengembangan Karir

1) Pengembangan Karier Terintegrasi dengan Perencanaan SDM.

Pada zaman ini, pengembangan karier telah menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam dunia bisnis dan industri. Pengembangan karier saat ini dianggap sebagai bagian penting dari strategi yang diterapkan oleh departemen SDM, selain dari faktor-faktor lain seperti pelatihan dan konseling. Fokus utama dari program ini adalah untuk mendukung karyawan dalam mengevaluasi kemampuan dan minat mereka serta menyesuaikan antara keinginan untuk berkembang dengan kebutuhan organisasi.

2) Hubungan Antara Perencanaan Karier dengan Pengembangan Karier.

Perencanaan karier memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan karier. Pencapaian tujuan karier tersebut merupakan salah satu

variabel dalam pengembangan karier yang dapat mempercepat atau memperlambat pencapaian tujuan karier. Misalnya, dalam rencana karier seseorang, upaya yang optimal dan pengikutan arah pengembangan karier yang tepat mungkin tidak menjamin kesempatan untuk mencapai puncak karier, sementara orang lain mungkin dapat mencapainya dengan lebih mudah. Kondisi semacam ini bisa menyebabkan frustrasi dan membuat individu sulit mencapai tujuan karier yang diinginkan.

3) Kebutuhan Pekerjaan

Disamping untuk memenuhi kebutuhan, tujuan pegawai memasuki organisasi, juga membutuhkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Persamaan perlakuan karier. Setiap karyawan menginginkan perlakuan yang adil dalam proses promosi untuk mendapatkan peluang karier yang lebih baik.
- b) Pengawasan. Para karyawan berharap agar atasan mereka dapat berperan aktif dalam mendukung pengembangan karier mereka dan memberikan evaluasi terhadap kinerja mereka.
- c) Kesadaran terhadap kesempatan. Karyawan mengharapkan pemahaman yang memadai tentang peluang-peluang karier yang tersedia untuk masa depan yang lebih baik.
- d) Minat pegawai. Karyawan memerlukan beragam informasi dan tingkat kepuasan yang berbeda terkait dengan perkembangan karier mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.
- e) Kepuasan karier. Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan karier yang bervariasi, bergantung pada faktor usia dan tingkat pendidikan.

4) Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan aspek yang sangat penting, baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Bernadin dan Russel, penerapan praktik pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang tidak melihat peluang untuk kemajuan atau tidak mendapat kesempatan untuk berkembang bisa mengalami rasa frustrasi, yang dapat mengakibatkan penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan produktivitas, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

5) Isu dan Masalah dalam Pengembangan Karier

Seberapa bagus pun sebuah rencana karier yang telah disusun oleh seorang pekerja dengan tujuan karier yang masuk akal dan realistis, tetapi rencana tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya pengembangan karier yang terstruktur dan terprogram. Meskipun departemen SDM dapat membantu dalam proses pengembangan tersebut, tanggung jawab utamanya tetap ada pada individu pekerja. Hal ini merupakan prinsip dasar dari pengembangan karier³³.

4. Karyawan

Berdasarkan Undang-Undang Tahun 1969 mengenai Ketentuan-Ketentuan Pokok tentang Tenaga Kerja, Pasal 1 menjelaskan bahwa karyawan merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil kerjanya untuk pengusaha yang mempekerjakannya, dengan pekerjaan tersebut sesuai dengan

³³ Tito Anke Putra Chaneri, 'Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.' (Universitas Islam Riau, 2018).

profesi atau keterampilan yang menjadi mata pencahariannya. Hal yang serupa juga diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, yang mendefinisikan tenaga kerja sebagai individu yang mampu melakukan pekerjaan, baik dalam maupun di luar konteks hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana³⁴.

a. Hak-hak Karyawan

Ernawan (2007) menjelaskan bahwa hak merujuk pada sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukan atau statusnya, sedangkan kewajiban mengacu pada prestasi berupa barang atau jasa yang harus dilakukan oleh individu karena kebutuhan atau statusnya.

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk menerima gaji atau upah yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Hak ini mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh serta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dengan tujuan memastikan bahwa setiap individu memperoleh penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan.

³⁴ Salis R Ishaya, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 6.2 (2017), 94–107.

- 2) Setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya serta kebutuhan keluarganya. Penghasilan yang layak adalah penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan makanan, tempat tinggal, pakaian, serta layanan penting lainnya seperti transportasi, perawatan kesehatan, dan pendidikan bagi anak-anak.
- 3) Setiap pekerja memiliki hak yang sama dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau beralih pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, baik dalam negeri maupun luar negeri, untuk memperoleh penghasilan yang sesuai. Hal ini diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
- 4) Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pembinaan dalam keahlian dan keterampilan kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Menurut pasal ini, bagi sebagian individu, pekerjaan tidak hanya berarti memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja. Oleh karena itu, karyawan berhak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja.
- 5) Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang menghormati martabat manusia. Ini diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak untuk diperlakukan secara moral dan

sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini menekankan pentingnya perhatian yang besar dari pihak pengusaha dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan kebijakan perusahaan.

b. Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009) Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- 4) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai anggota tim di perusahaan, diperlukan kemampuan dan pengalaman yang kuat untuk menjalankan tanggung jawabnya, terutama dalam interaksi dengan publik. Salah satu tugasnya adalah memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan hubungan antara berbagai pihak, seperti antara atasan dan bawahan. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan yang tepat dalam menerima atau mengandalkan saran dari karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang tinggi dalam menangani dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh organisasi³⁵.

³⁵ Ivan Tian Rizaldi, 'HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL-BEING DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN' (Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020).

C. Kerangka Konseptual

Judul penelitian yang akan peneliti teliti adalah Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP Barru). Judul tersebut mengandung unsur-unsur pokok yang perlu dibatasi pengertiannya agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan pengertian, maka peneliti memberikan kejelasan dari beberapa kata yang dianggap perlu untuk diberikan penjelasan agar mudah dipahami, yaitu sebagai berikut:

1. Peran

Peran dalam konteks sosial merupakan manifestasi dari perilaku yang dianggap sesuai dengan kedudukan individu dalam struktur masyarakat. Status, pada sisi lain, menandai posisi individu dalam hierarki sosial atau dalam suatu kelompok tertentu. Dalam dinamika interaksi sosial, individu secara alami diharapkan untuk menampilkan perilaku yang sejalan dengan status atau peran yang mereka emban. Sebagai contoh, seorang manajer diharapkan untuk mengambil langkah-langkah kepemimpinan dan keputusan yang strategis, sementara seorang karyawan biasa lebih cenderung untuk mengikuti instruksi dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Status juga dapat menandakan posisi relatif suatu kelompok dalam konteks hubungan antarkelompok, seperti status ekonomi suatu komunitas dalam dinamika interaksi dengan komunitas lainnya. Oleh karena itu, keterkaitan antara peran dan status sangat signifikan dalam membentuk pola perilaku dan dinamika sosial di dalam masyarakat.³⁶

³⁶ Tim Penyusun Anonimous, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia', *Jakarta: Balai Pustaka*, 1996. Hlm. 150

2. Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia sebuah entitas keuangan syariah di Indonesia, muncul setelah menggabungkan tiga bank syariah sebelumnya yang merupakan bagian dari HIMBARA (himpunan bank milik negara), termasuk BRIS, BSM, dan BNIS. Langkah inovatif ini dari pemerintah, yaitu melaksanakan merger, diharapkan dapat menawarkan pilihan baru dalam sektor lembaga keuangan bagi masyarakat, serta memberikan dorongan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional³⁷.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses formal dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan. Langkah ini melibatkan kerja keras dari individu bersama dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi agar mereka dapat mencapai tujuan karir yang diharapkan, sekaligus memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Aktivitas dalam pengembangan karir termasuk pelatihan, pendidikan tambahan, serta pengalaman kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas individu dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir yang efektif, diharapkan karyawan bisa mencapai kemajuan dalam karir mereka sambil juga mendukung tujuan dan kebutuhan keseluruhan organisasi³⁸.

³⁷ Heri Irawan, Ilfa Dianita, and Andi Deah Salsabila Mulya, 'Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional', *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2021), 147–58.

³⁸ Komang Sinta Maharani and Naomi Vembriati, 'Peran Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal', *Jurnal Psikologi Udayana*, 6.2 (2019), 301.

4. Karyawan

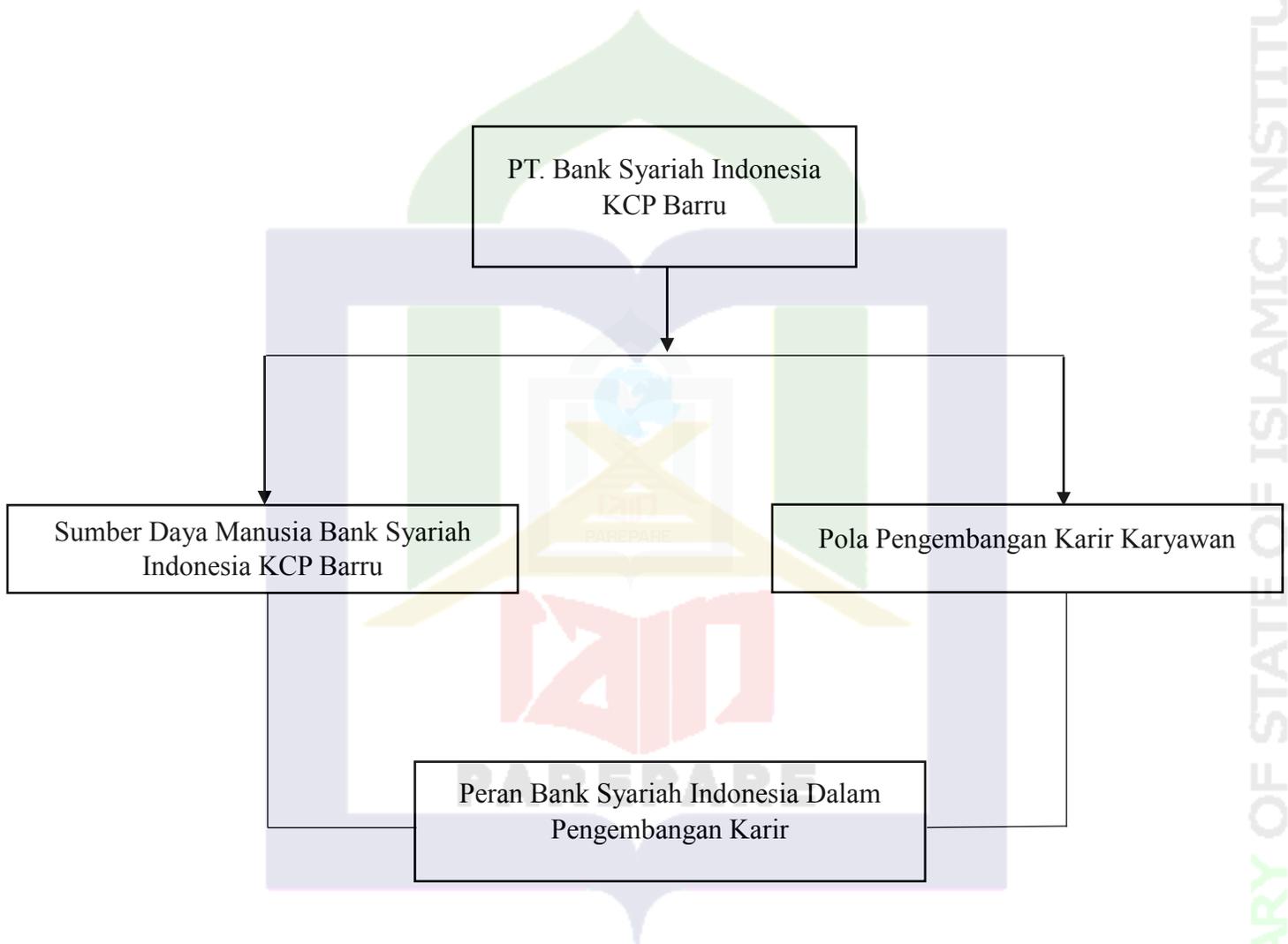
Karyawan merupakan aset yang berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena mereka tidak hanya bertugas sebagai pelaksana operasional, tetapi juga memiliki peran aktif dalam merancang, melaksanakan, dan mengendalikan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya terlibat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga membawa dengan mereka aspirasi pribadi, pemikiran, emosi, dan motivasi yang dapat memengaruhi cara mereka berperilaku dan bekerja³⁹.



³⁹ Yuli Wiliandari, 'Kepuasan Kerja Karyawan', *Society*, 6.2 (2015), 81–95.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan seluruh konsep dan kajian teori diatas, maka peneliti merumuskan kerangka pikir sebagai acuan kerangka pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dalam kerangka metodologi penelitian kualitatif. Pendekatan deskriptif ini berfokus pada pengumpulan data berupa kata-kata tertulis atau lisan serta informasi dari subjek yang diamati, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang detail dan mendalam tentang fenomena yang diteliti⁴⁰. Penelitian ini adalah tipe penelitian lapangan (*Field Search*) yang secara langsung terlibat dengan objek penelitian di lapangan, memungkinkan pengumpulan data langsung dari sumbernya. Metode ini ditujukan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang subjek yang diselidiki.

Penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang status suatu fenomena yang ada saat penelitian dilakukan. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan fenomena tersebut tanpa bermaksud menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menjelaskan secara detail tentang variabel, gejala, atau keadaan yang diamati. Meskipun terkadang dalam penelitian deskriptif terdapat upaya untuk menguji dugaan tertentu, namun hal ini jarang terjadi. Secara umum, penelitian deskriptif tidak dirancang untuk menguji hipotesis⁴¹. Metode kualitatif lebih menekankan pada penggunaan wawancara (baik langsung maupun tidak langsung terhadap informan), dokumentasi, dan observasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data

⁴⁰ Lexy J Moleong, 'Metode Penelitian Kualitatif' (Bandung: remaja rosdakarya, 2007).

⁴¹ Cut Medika Zellatifanny and Bambang Mudjiyanto, 'Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi', *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1.2 (2018), 83–90.

yang mendalam yang akan menjadi dasar dalam proses analisis, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan valid.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini akan menggunakan waktu kurang lebih 2 bulan lamanya, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru tepatnya Mangempang, Kec. Barru. Barru Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan berfokus pada Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Barru).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata bukan bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan wawancara, analisis, dokumen maupun observasi yang dilakukan.

2. Sumber data

Sumber data merujuk pada segala informasi yang diperoleh dari informan maupun dari dokumen, termasuk data statistik atau bentuk lainnya, yang

digunakan dalam rangka penelitian tersebut⁴². Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah tipe data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui proses wawancara dan observasi langsung di lokasi penelitian. Dalam konteks ini, responden yang diwawancarai beberapa karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI).

b. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya⁴³. Ini mencakup data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen serta literatur seperti jurnal, skripsi, situs web, dan buku-buku yang relevan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur atau menggunakan pedoman wawancara dengan tujuan mendapatkan keterangan dengan cara bertemu langsung dengan para pegawai di BSI. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam

⁴² Subagyo Joko, 'Metode Penelitian Dalam Teori Praktek', *Rineka Cipta. Jakarta*, 2011.

⁴³ Sandu Siyoto and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (literasi media publishing, 2015). Hlm.68

tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Pada penelitian ini, Pedoman wawancara akan menyinggung beberapa pertanyaan yang terkait dengan Peran Bank Syariah Indonesia karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Baru.

b. Observasi

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti mengamati dan mencatat semua peristiwa atau fenomena yang terjadi. Observasi dilakukan dengan menggunakan panca indera seperti penglihatan, penciuman, dan pendengaran untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian⁴⁴. Dalam hal ini pengamatan dikhususkan pada Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Baru.

c. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai sumber tambahan. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen penting yang relevan dengan penelitian, termasuk catatan, arsip, dan informasi terkait yang terkait dengan objek penelitian yang sedang diteliti di lapangan.⁴⁵

F. Teknik Analisis Data

Data yang terhimpun disusun melalui analisis kualitatif. Proses pengumpulan data mengikuti pendekatan yang diilhami oleh konsep Miles dan Huberman, sebagaimana dirujuk oleh Sugiyono. Pendekatan ini menguraikan aktivitas

⁴⁴ Mudjia Rahardjo, 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', 2011.

⁴⁵ Masyhuri Masyhuri and M Zainuddin, 'Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dan Aplikatif (Edisi Revisi)' (Refika Aditama, 2011).

pengumpulan data ke dalam tiga tahap, yakni pengurangan data, penyajian data, dan verifikasi data.⁴⁶

1. Mereduksi data adalah suatu proses yang melibatkan serangkaian langkah untuk menyusun data yang telah terkumpul secara cermat. Proses ini mencakup pengurangan volume data dengan menyaring informasi, mengidentifikasi inti dari setiap data, dan menyoroti aspek-aspek yang memiliki relevansi dan signifikansi dalam konteks penelitian. Selama proses tersebut, peneliti memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang menonjol, pola-pola yang timbul, serta tema-tema yang mendalam. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, data yang terkumpul dapat diorganisir dengan lebih efisien dan terfokus, sehingga memudahkan peneliti dalam menggali makna dan interpretasi yang lebih dalam dari informasi yang tersedia.
2. Proses penyajian data melibatkan pertimbangan terhadap jenis dan sumber data, serta menilai keabsahannya. Data dapat disajikan dalam berbagai format, termasuk uraian naratif teks dan format visual seperti tabel, grafik, atau diagram. Saat menyajikan data, penting untuk memilih format yang paling sesuai untuk tujuan analisis dan memastikan bahwa informasi yang disajikan mudah dipahami dan relevan bagi pembaca. Dengan demikian, penyajian data merupakan tahap penting dalam proses penelitian yang membantu memperjelas temuan dan memfasilitasi interpretasi yang akurat.
3. Verifikasi data merupakan tahap yang sangat penting dalam menilai keabsahan dan kredibilitas informasi yang telah terkumpul. Proses verifikasi bertujuan untuk menilai apakah data tersebut dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya, terutama dengan memeriksa sumber asal data dan tingkat objektivitasnya. Selain itu, penting juga untuk memeriksa kesesuaian dan konsistensi antara data yang diperoleh dari berbagai sumber, yang dapat memberikan landasan yang

⁴⁶ Dr Sugiyono, 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', 2013.

lebih kokoh untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dengan melakukan verifikasi data dengan teliti, peneliti dapat memastikan bahwa analisis dan interpretasi yang dihasilkan didukung oleh informasi yang sah dan dapat diandalkan.

G. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan :

1. Triangulasi

Triangulasi merupakan upaya untuk memeriksa validitas data dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, menggunakan metode yang berbeda seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta melibatkan pengumpulan data dalam rentang waktu yang berbeda. Ada beberapa triangulasi yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Menguji kredibilitas data melalui triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa informasi yang telah dikumpulkan dari beberapa sumber. Sumber-sumber data yang menyediakan informasi tersebut tidak dianggap secara keseluruhan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dianalisis secara terpisah, dikelompokkan, dan dibandingkan untuk menemukan kesamaan, perbedaan, dan perspektif khusus dari masing-masing sumber⁴⁷. Setelah analisis oleh peneliti, data diuji untuk mendapatkan kesepakatan dengan sumbernya melalui proses yang disebut member check. Ini merupakan tahap di mana peneliti memeriksa kembali data kepada pemberi informasi untuk memastikan bahwa informasi yang dihasilkan sesuai dengan pandangan dan pengalaman

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Cet.X; Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018), h. 370

yang dimiliki oleh mereka yang memberikan data, sehingga memastikan bahwa laporan yang disusun mencerminkan dengan akurat apa yang disampaikan oleh sumber data atau informan.⁴⁸

Untuk menilai kehandalan data tentang pembelajaran bahasa Arab dan metode pengajarannya, data yang telah dikumpulkan akan diuji melalui pengujian kepada peserta didik yang sedang belajar serta para Pendidik dan KeFalah Madrasah. Mereka merupakan kelompok yang terlibat dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran bahasa Arab dan metode pembelajarannya agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi merupakan metode untuk mengevaluasi keandalan data, di mana data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner, saling diverifikasi. Jika hasil dari ketiga teknik tersebut menghasilkan data yang berbeda, peneliti akan melakukan pembahasan lebih lanjut dengan sumber data yang terlibat atau pihak lain untuk memastikan kebenaran data yang mana yang sebenarnya, atau mungkin semua data itu benar, hanya saja dari sudut pandang yang berbeda-beda.⁴⁹ Untuk mengevaluasi keandalan data seputar pembelajaran bahasa Arab dan metode pembelajarannya, proses pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dengan para pendidik dan peserta didik, serta dokumentasi yang relevan dengan topik penelitian tersebut.

⁴⁸ Dr Sugiyono, 'Memahami Penelitian Kualitatif', 2010. Hlm. 127-129

⁴⁹ Sugiyono, 'Memahami Penelitian Kualitatif'. h.274

c. Triangulasi Waktu

Faktor waktu juga mempengaruhi kredibilitas data dalam sebuah penelitian. Misalnya, data yang dikumpulkan melalui wawancara pada pagi hari, ketika narasumber masih segar dan belum banyak terjadi masalah, cenderung memberikan data yang lebih valid dan kredibel. Oleh karena itu, untuk menguji kredibilitas data, dapat dilakukan pengecekan melalui berbagai teknik seperti wawancara, observasi, atau teknik lainnya, dalam berbagai waktu dan situasi yang berbeda. Jika hasil pengujian menghasilkan data yang berbeda, maka dapat dilakukan pengujian ulang secara berulang hingga ditemukan kepastian data yang akurat.⁵⁰

⁵⁰ Sugiyono, 'Memahami Penelitian Kualitatif'. h. 105

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Peran menggambarkan sesuatu yang dimainkan atau dilakukan. Peran didefinisikan sebagai tindakan yang dimainkan atau dilakukan oleh seseorang yang memegang posisi atau status dalam organisasi. Dalam istilah linguistik, peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dilakukan oleh anggota masyarakat. Dalam bahasa Inggris, peran disebut “*role*”, yang berarti “peran atau tanggung jawab yang diemban seseorang saat melakukan”. Artinya “tugas atau tanggung jawab seseorang dalam bisnis atau tempat kerja.” Peran didefinisikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan dari orang-orang dalam masyarakat. Sedangkan peran adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang tak terpisahkan dari organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. SDM juga menjadi faktor penentu utama dalam kemajuan sebuah perusahaan. Pada dasarnya, SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Peran SDM sangat signifikan dalam membentuk kualitas layanan di sektor perbankan syariah. Meskipun di bank konvensional kualitas layanan sudah terbentuk dengan baik, yang tercermin dari sistem layanan yang terstruktur dengan baik dan didukung oleh staf yang ramah dan berkompeten.

Untuk bersaing dengan bank konvensional, perbankan syariah perlu membangun kualitas layanan yang memenuhi harapan pelanggan serta sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Sejalan dengan itu pendapat dari Pak Ardiansyah tentang pemahamannya terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah indonesia KCP Barru:

“ Menurut saya Bank Syariah Indonesia KCP Barru telah menerapkan pengembangan Sumber Daya Manusia kepada karyawan berupa program diklat yang komprehensif, penerapan pengembangan SDM yang diberikan baik itu training internal, pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kantor cabang maupun pusat agar berdampak positif serta meningkatkan kapabilitas pegawai (teknis atau keahlian dan kepemimpinan).”⁵¹

Pendapat lain dikemukakan oleh Pak Awid:

“ Menurut saya Bank syariah Indonesia KCP Barru memiliki peranan penting dalam pengembangan karir karyawan melalui program pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan menjamin kualitas. Seperti menerapkan program diklat yang komprehensif berupa training maupun pelatihan-pelatihan”⁵²

Hasil wawancara tersebut mengatakan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru memberikan peran yang sangat penting bagi karyawannya untuk meningkatkan keahlian dan kualitas kinerja karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan.

Bank Syariah Indonesia adalah perusahaan yang relatif baru. Keterampilan SDM sangat esensial dalam mendukung, memperkuat, dan memajukan ekonomi nasional di masa yang akan datang. Hal ini karena SDM memegang peran kunci dalam menjalankan aktivitas atau menjaga kelangsungan

⁵¹ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 januari 2024.

⁵² Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 januari 2024.

operasional perusahaan. Bisnis perlu memiliki kemampuan untuk mengelola SDM secara efisien guna mencapai tujuan bisnisnya.

Sumber daya manusia yang dimiliki BSI KCP Barru meliputi proses rekrutment dan seleksi. Prosedur penerimaan dan seleksi di Bank Syariah Indonesia cabang Barru sangat dipelajari untuk memastikan bahwa setiap calon karyawan tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam, penghormatan, dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah yang membentuk landasan moral dan operasional bank.

Sejalan dengan itu pendapat dari Pak Ardiansyah tentang pemahamannya terhadap Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru untuk memastikan kecocokan karyawan dengan nilai dan prinsip syariah:

“ Perekrutan awal calon karyawan diminta untuk mengisi formulir aplikasi yang mencakup pertanyaan tentang pemahaman mereka terkait prinsip-prinsip syariah dalam perbankan. Ini dapat mencakup pertanyaan tentang pengetahuan mereka tentang hukum syariah, transaksi ribawi, dan prinsip-prinsip keuangan Islam. Apakah mereka memahami tentang prinsip syariah yang dijalankan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru”⁵³

Adapun pendapat dari Pak Awid:

“ Sebelum memasuki perusahaan, calon karyawan akan melewati wawancara yang mendalam dengan tim rekrutmen atau manajer HR. Wawancara ini berfokus pada pemahaman calon karyawan tentang prinsip-prinsip syariah dan bagaimana mereka akan menerapkannya dalam pekerjaan mereka di Bank Syariah Indonesia KCP Barru. Dan seleksi ini juga meliputi latar belakang pendidikan karyawan. Wawancara ini juga memberikan kesempatan bagi calon karyawan untuk menunjukkan komitmen pribadi mereka terhadap prinsip-prinsip syariah.”⁵⁴

⁵³ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁵⁴ Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

Hasil wawancara diatas mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Barru tentu saja belandaskan dengan prinsip-prinsip syariah untuk memastikan kecocokan karyawan dengan nilai dan prinsip syariah. Dan juga mengevaluasi pemahaman calon karyawan terhadap prinsip-prinsip syariah bagaimana mereka menerapkannya dalam pekerjaan mereka di Bank Syariah Indonesia KCP Barru. Selain itu, seleksi ini juga memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan sebagai faktor penentu dalam kecocokan mereka dengan posisi yang dilamar.

Di Bank Syariah Indonesia KCP Barru terdiri dari 22 pegawai, pendidikan terakhir pegawai disana bermacam-macam ada yang lulusan SMA, D3, S1, dan juga S2. Seperti Ibu Enjellytha sebagai *Teller* Lulusan SMA yang sedang menjalankan pendidikan S1 Perbankan Syariah, Pak Amiruddin sebagai BOSM (*Branch Operational Service Manager*) Lulusan S1 Hukum keluarga islam, Pak Virdi Putra sebagai CBR (*Consumer Business Representativa*) Lulusan S1 Administrasi Perkantoran, Pak Eko Bagus sebagai BO (*Back Office*) Lulusan S1 Agribisnis, Ardiansyah sebagai *Costumer Service* Lulusan S1 Managemen dan Lulusan S2 Pendidikan Agama Islam.

2. Bagaimana Pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Pengembangan melibatkan individu yang berusaha meningkatkan kualitas dirinya demi mencapai tujuan karir yang telah ditentukan, sementara departemen personalia turut berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dengan menyusun rencana kerja yang sesuai dengan struktur hierarki dan jabatan dalam perusahaan. Proses ini mencakup kegiatan pelatihan, bimbingan, serta peningkatan keterampilan yang diperlukan agar individu dapat memajukan karirnya, dan langkah-langkah yang diambil oleh departemen SDM untuk menjamin kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, pengembangan tidak hanya berfokus pada

pertumbuhan individu, tetapi juga mengutamakan keselarasan antara tujuan pribadi dengan arah yang diinginkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Karir mencakup semua posisi, tugas, dan peran yang dapat diemban oleh seseorang selama masa kerjanya di satu atau beberapa organisasi. Dari perspektif karyawan, posisi jabatan memiliki nilai yang signifikan karena setiap individu berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan minatnya dan berambisi untuk mencapai jabatan tertinggi sesuai dengan kapasitasnya. Jabatan yang lebih tinggi umumnya berdampak pada penghasilan yang lebih besar, tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, dan pengetahuan yang lebih luas, yang menjadi harapan umum dari para karyawan.

Pengembangan karir merupakan langkah-langkah untuk mengenali potensi karier serta materi yang dimiliki oleh karyawan, dan mengaplikasikan strategi yang sesuai untuk memperluas potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan, yang sering kali disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Berikut hasil wawancara dengan Pak Ardiansyah terkait bagaimana bentuk pengembangan karir dapat membantu keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka:

“ Dengan mengikuti pelatihan secara online maupun offline dapat menambah ilmu pengetahuan bagi kami para karyawan. Pelatihan ini bisa dilakukan diwilayah BSI KCP Barru tersebut maupun didaerah tertentu”⁵⁵.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Pak Awid

“ Dengan adanya pengembangan karir maka karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan tugas-

⁵⁵ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 januari 2024.

tugas mereka dengan baik. Kinerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan atau bank dan membantu mencapai tujuan perusahaan”.⁵⁶

Sedangkan menurut Pak Viridi Putra beliau mengatakan:

“Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan setiap minggu oleh BSI, pelatihan ini tentunya dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan.”⁵⁷

Hasil dari sesi wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat penting bagi para karyawan Bank syariah Indonesia KCP Barru. Karena dapat membantu dan menunjang karir karyawan serta menunjang kinerja perusahaan dengan banyak mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam keberhasilan dan kepuasan karyawan, serta pertumbuhan yang berkelanjutan bagi organisasi. Di Bank Syariah Indonesia KCP Barru, Pola pengembangan karir karyawan diarahkan untuk memberikan dukungan yang kuat bagi pertumbuhan profesional dan pribadi mereka, sekaligus memperkuat komitmen bank terhadap nilai-nilai syariah yang mendasari operasionalnya.

Sejalan dengan itu pendapat dari Pak ardiansyah mengenai Bagaimana pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru:

“ Menurut saya pola pengembangan karir karyawan di BSI menawarkan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir karyawan, seperti pelatihan tentang produk perbankan syariah, keterampilan manajerial, atau pengembangan kepemimpinan”.⁵⁸

Adapun Pendapat dari Pak Awid:

⁵⁶ Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁵⁷ Viridi Putra, *Consumer business representativa*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁵⁸ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

“ Karyawan dapat mengikuti program pelatihan yang relevan, baik yang diselenggarakan secara internal oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru maupun yang dilakukan secara eksternal dengan mitra pelatihan atau lembaga pendidikan yang biasa dilakukan 2 kali dalam sepekan. Selain pelatihan formal, Bank Syariah Indonesia KCP Barru juga menyediakan program pendampingan dan mentorship di mana karyawan dapat mendapatkan bimbingan dan dukungan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman seperti pemimpin”.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas pola pengembangan karir karyawan yang disediakan Bank Syariah Indonesia KCP Barru menawarkan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir karyawan, seperti pelatihan tentang produk perbankan syariah, keterampilan manajerial, atau pengembangan kepemimpinan yang biasa dilaksanakan 2 kali dalam sepekan. Dan juga Bank Syariah Indonesia KCP Barru juga menyediakan program pendampingan dan mentorship di mana karyawan dapat mendapatkan bimbingan dan dukungan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman.

3. Bagaimana peran BSI dalam pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki peran sentral dalam memfasilitasi pembangunan karir bagi stafnya. Hasil riset menunjukkan bahwa BSI berpengaruh positif terhadap perkembangan karir para karyawannya, yang akhirnya memperbaiki produktivitas kerja. Hal ini mencerminkan dedikasi BSI dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan karir yang mereka tawarkan. Dengan demikian, BSI tidak hanya bertugas sebagai lembaga keuangan, melainkan juga

⁵⁹ Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

sebagai mitra yang aktif dalam memperluas jalan karir dan kesejahteraan para stafnya.

Berikut hasil wawancara dengan Pak Ardiansyah terkait peran pemimpin dalam mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka:

“ Peran pemimpin itu sangat penting bertugas untuk menilai karyawan, mengevaluasi karyawan dan mengajukan bila ada karyawan yang ingin dikembangkan pengembangan karirnya”.⁶⁰

Sedangkan menurut Pak Awid:

“ Pemimpin memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan didukung oleh pengalaman kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan di perusahaan. Hal ini didukung oleh adanya persepsi positif yang dimiliki karyawan terhadap peran dirinya sendiri, peran manajer, dan peran perusahaan dalam proses pengembangan karirnya di perusahaan tersebut”.⁶¹

Menurut Pak Viridi Putra:

“ Pemimpin harus menjadi sumber dukungan utama bagi karyawan dalam upaya pengembangan karir. Mereka harus siap memberikan bimbingan, saran, dan inspirasi kepada karyawan untuk mengidentifikasi tujuan karir mereka dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya”.⁶²

Hasil wawancara tersebut mengatakan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karir karyawan. Mendukung pengalaman kerja dan mengadopsi strategi pengembangan karir yang terperinci merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Pemimpin harus siap memberikan bimbingan, saran serta inspirasi kepada karyawannya untuk merencanakan karir jangka panjang mereka.

⁶⁰ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁶¹ Awid, *Axa Mandiri*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁶² Viridi Putra, *Consumer business representative*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

Salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan adalah pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Ketika teknologi terus merevolusi industri, menjadi semakin penting bagi organisasi untuk memanfaatkan kemajuan ini untuk mendorong kemajuan bisnis mereka. Teknologi telah merevolusi pelatihan dan pengembangan karyawan, menawarkan beberapa manfaat yang berdampak langsung pada pertumbuhan organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat menyediakan program pelatihan yang mudah diakses dan fleksibel, sehingga memungkinkan karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja. Hal ini menghilangkan hambatan geografis dan melayani tenaga kerja global.

Hasil wawancara dengan Pak Ardiansyah menyatakan:

“Teknologi sangat berperan penting, karena dizaman sekarang kalo tidak ada teknologi susah karyawan untuk berkembang. Semakin bagus penguasaan teknologi karyawan berarti semakin bagus pengembangan karirnya”⁶³

Hasil wawancara dengan Pak Awid menyatakan:

“Di era zaman sekarang teknologi berperan penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Dengan adanya teknologi dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kreativitas karyawan, mengatasi tantangan teknologi, persaingan global dan tanggung jawab sosial perusahaan”.⁶⁴

Adapun pendapat dari Pak Viridi Putra:

“Teknologi berperan membantu mengubah cara kerja organisasi dan mengubah cara bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan teknologi, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kinerja dan produktivitas”.⁶⁵

⁶³ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁶⁴ Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁶⁵ Viridi Putra, *Consumer business representativa*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran teknologi dalam mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting sebab dengan adanya teknologi dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dan juga dapat mengembangkan keterampilan dan kreativitas karyawan. Semakin bagus penguasaan teknologi karyawan berarti semakin bagus pengembangan karirnya.

Untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam pengembangan karir, perusahaan tentu saja melibatkan yang namanya penghargaan (*reward*) serta dukungan kepada karyawannya. Penghargaan dan dorongan motivasi dianggap sebagai alat yang sangat signifikan dalam meningkatkan performa karyawan. Seorang pegawai yang merasa dihargai dan didorong secara efektif akan merasakan pengakuan atas kontribusinya dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan diharapkan memberikan penghargaan dan motivasi yang sepadan dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Ketergantungan timbal balik antara kedua belah pihak dianggap penting untuk memastikan kelancaran pelaksanaan rencana-rencana yang telah disusun.

Berikut hasil wawancara dari pak Ardiansyah terkait peranan bank syariah dalam pengembangan karir yang melibatkan penghargaan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan:

“ Tentu saja ada, *reward* dan dukungan itu sangat penting. Reward yang diberikan oleh bank syariah itu ada yang bersifat skala kecil, skala cabang, skala area, dan juga skala pusat. Misalnya dalam skala cabang closhing penjualan mendapat amplop bulanan sebagai reward dari usaha yang telah dilakukan”.⁶⁶

Hal serupa disampaikan Pak Awid dalam wawancara:

⁶⁶ Ardiansyah, *Costumer Service*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

“ Penghargaan dan dukungan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Bank syariah biasanya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Ini bisa berupa penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan publik atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan bank”.⁶⁷

Adapun wawancara dari Pak Viridi Putra

“ Dalam perusahaan tentu saja ada yang dinamakan *reward* dan dukungan sebagai acuan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya yang menguntungkan perusahaan. Reward yang diberikan oleh bank syariah itu biasa berupa bonus tahunan, insentif kinerja, atau kenaikan gaji sebagai pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan. Bank syariah juga memberikan dukungan aktif dalam pengembangan karir karyawan, baik melalui program pencitraan, mentoring, atau bimbingan karir. Ini membantu karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka”.⁶⁸

Hasil wawancara tersebut mengatakan bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Barru melibatkan penghargaan dan dukungan dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena itu merupakan elemen penting yang dapat mendukung kinerja para karyawan. Bank syariah memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi berupa penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan publik atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan bank.

B. PEMBAHASAN

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam struktur organisasi dan memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, mereka bertanggung jawab sebagai pengguna dan manajer sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan menggunakan keahlian, pengetahuan, dan dedikasi mereka, para

⁶⁷ Awid, *Axa Mandiri (asuransi)*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

⁶⁸ Viridi Putra, *Consumer business representativa*, Wawancara di Kab. Barru, 25 Januari 2024.

profesional sumber daya manusia memastikan bahwa sumber daya lain seperti keuangan, teknologi, dan infrastruktur dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung strategi organisasi dan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak hanya menjadi komponen organisasi, tetapi juga menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.⁶⁹

Pada intinya, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja di suatu organisasi sebagai tenaga penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan di sektor perbankan syariah.

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi sebuah bank, termasuk Bank Syariah Indonesia KCP Barru. Tenaga kerja yang dimiliki oleh BSI KCP Barru memiliki peranan yang sangat vital dalam meningkatkan kompetensi dan performa karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan bagi keseluruhan perusahaan. Keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja sangat diperlukan untuk mendukung, meningkatkan, dan memperkuat ekonomi nasional di masa depan, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kelangsungan operasional perusahaan atau bank. BSI KCP Barru telah melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan, termasuk program pelatihan dan diklat, baik yang diselenggarakan secara internal maupun yang diadakan oleh kantor cabang atau pusat. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan karyawan, dengan memudahkan akses mereka terhadap pelatihan dan

⁶⁹ Miftahul Jannah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2021.

pengembangan, sehingga mereka dapat meningkatkan kapasitas dan keterampilan mereka secara efektif.

Tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kemampuan dan kualitas kerja karyawan. Melalui program pelatihan dan bimbingan yang diselenggarakan, karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan industri perbankan syariah. Ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan profesional karyawan, tetapi juga berdampak positif bagi Bank Syariah Indonesia KCP Barru secara keseluruhan, karena karyawan yang memiliki keterampilan dan kualitas yang baik dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan kelangsungan bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang cermat. Proses ini tidak hanya mengutamakan kualifikasi teknis, tetapi juga didasarkan pada prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan utama operasional bank. Dengan demikian, selama proses rekrutmen dan seleksi, kandidat dievaluasi secara menyeluruh untuk memastikan kecocokan mereka dengan nilai dan prinsip syariah yang dianut oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru. Pemahaman calon karyawan terhadap prinsip-prinsip syariah dievaluasi dengan seksama, serta kemampuan mereka dalam menerapkannya dalam konteks pekerjaan di bank. Selain itu, latar belakang pendidikan karyawan juga menjadi pertimbangan penting dalam proses seleksi, dengan memperhatikan kesesuaian mereka dengan posisi yang dilamar. Proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru mencerminkan komitmen mereka untuk

memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi teknis yang sesuai, tetapi juga memahami dan berkomitmen pada prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan moral dan operasional bank. Dengan pendekatan ini, bank memastikan bahwa timnya terdiri dari individu yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru.

Di Bank Syariah Indonesia KCP Barru, terdapat 22 pegawai yang terdiri dari beragam latar belakang pendidikan. Mulai dari lulusan SMA hingga S2, setiap pegawai membawa keahlian dan pengetahuan yang berbeda ke dalam lingkungan kerja mereka. Sebagai contoh Ibu Enjellyth seorang *Teller* merupakan lulusan SMA yang saat ini sedang mengejar gelar S1 di bidang Perbankan Syariah. Sementara itu, Pak Amiruddin, yang menjabat sebagai BOSM (*Branch Operational Service Manager*), merupakan lulusan S1 Hukum Keluarga Islam. Pak Viridi Putra, yang bertugas sebagai CBR (*Consumer Business Representative*), memiliki latar belakang pendidikan S1 Administrasi Perkantoran. Begitu juga dengan Pak Eko Bagus seorang *Back Office* yang lulus dari program S1 Agribisnis. Ardiansyah seorang *Costumer Service* adalah lulusan S1 Manajemen dan juga memiliki gelar S2 dalam Pendidikan Agama Islam.

Dengan beragamnya pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, Bank Syariah Indonesia KCP Barru dapat memanfaatkan keahlian yang beragam dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Kehadiran lulusan dari berbagai disiplin ilmu mencerminkan tekad bank untuk mempersembahkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil dalam industri

perbankan syariah. Dengan demikian, bank ini dapat menawarkan solusi keuangan yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah, sembari terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, Bank Syariah Indonesia KCP Baru terus mendorong pertumbuhan dan perkembangan para pegawainya. Dengan memfasilitasi pengembangan pengetahuan dan keterampilan, Bank berusaha untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, bank ini tidak hanya menjadi tempat kerja yang inklusif dan beragam, tetapi juga menjadi sumber daya yang berharga dalam memberikan layanan perbankan syariah yang unggul dan berkelas.

Dalam upaya pemberdayaan SDM komponen-komponen yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan pegawai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam organisasi.
- b. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku pegawai yang memadai,
- c. Dukungan atasan terhadap pegawai.
- d. Kepemimpinan.
- e. Motivasi.
- f. Kewenangan serta tanggung jawab yang jelas,
- g. Kepercayaan terhadap pegawai.⁷⁰

⁷⁰ Nilam Sari and Abrar Amri, 'Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai', *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18.2 (2018).

2. Bagaimana Pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Pengembangan karir menjadi aspek yang tak terpisahkan bagi para karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Barru. Mereka memahami bahwa pengembangan karir tidak hanya berdampak pada kemajuan pribadi mereka dalam organisasi, tetapi juga merupakan investasi yang penting bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengikuti berbagai program pengembangan karir yang ditawarkan oleh bank, seperti pelatihan, seminar, dan workshop, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan karir mereka.

Di sisi lain, pengembangan karir juga memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan terlatih dengan baik, Bank Syariah Indonesia KCP Barru dapat meningkatkan efisiensi operasional, menghadapi persaingan dengan lebih baik, dan memberikan layanan yang lebih unggul kepada pelanggan. Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya memanfaatkan karyawan secara individual, tetapi juga membantu bank dalam mencapai tujuan strategisnya dan mempertahankan posisinya sebagai pemimpin dalam industri perbankan syariah.

Bank Syariah Indonesia KCP Barru menawarkan pola pengembangan karir yang komprehensif bagi para karyawannya. Salah satu aspek utama dari pola ini adalah berbagai program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan karir masing-masing karyawan.

Program-program ini mencakup pelatihan tentang produk perbankan syariah, keterampilan manajerial, dan pengembangan kepemimpinan. Tak hanya itu, program-program ini rutin dilaksanakan dua kali dalam seminggu, menunjukkan komitmen Bank Syariah Indonesia KCP Baru dalam memberikan kesempatan yang konsisten bagi karyawannya untuk terus mengembangkan diri mereka.

Selain program pelatihan, Bank Syariah Indonesia KCP Baru juga menawarkan program pendampingan dan mentorship yang berharga. Melalui program ini, karyawan dapat mengakses bimbingan dan dukungan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman dalam industri perbankan syariah. Mentorship ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan wawasan, saran, dan pemahaman yang lebih dalam tentang karir mereka, sekaligus membangun hubungan yang berharga dengan para profesional yang telah berpengalaman. Dengan pola pengembangan karir yang menyeluruh ini, Bank Syariah Indonesia KCP Baru menegaskan komitmennya untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan karir para karyawannya. Dengan memberikan akses ke program pelatihan yang beragam dan program pendampingan yang bermanfaat, bank ini tidak hanya menghasilkan karyawan yang lebih terampil dan berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja,

produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja.⁷¹

Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan Karir:

- a. Hubungan pegawai dan organisasi.
- b. Prestasi kerja yang memuaskan.
- c. Faktor eksternal.
- d. *Politicking* dalam organisasi.
- e. Kesempatan untuk berkembang.
- f. Dan sistem penghargaan/reward.

3. Bagaimana peran BSI dalam pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang mengoperasikan layanannya sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini mencakup penegakan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk tujuan seperti penyimpanan dana, pembiayaan usaha, dan kegiatan lain yang mematuhi prinsip-prinsip Syariah. Dengan demikian, bank syariah bertekad untuk memberikan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, termasuk melarang riba dan mendorong keadilan dalam setiap transaksi, yang menjadi pijakan utama dalam operasionalnya.⁷²

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah hasil dari penggabungan tiga bank syariah dari kumpulan bank milik negara (HIMBARA), yaitu bank BRI Syariah (BRIS), bank Syariah Mandiri (BSM), dan bank BNI Syariah (BNIS). Langkah

⁷¹ Syaiful Bahri and Yuni Chairatun Nisa, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18.1 (2017), 9–15.

⁷² Yumanita.

kebijakan pemerintah untuk menggabungkan ketiga bank syariah ini diharapkan dapat menyediakan alternatif baru dalam lembaga keuangan untuk masyarakat sambil menggerakkan perekonomian nasional. Bank Syariah Indonesia resmi memulai operasinya pada tanggal 1 Februari 2021.

Bank syariah memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawannya yang berdampak positif bagi perusahaan. Salah satunya peran pemimpin dalam mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya dukungan dari pemimpin dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Para pegawai dari Bank Syariah Indonesia KCP Baru menyatakan bahwa jelasnya jalur pengembangan karir yang didukung oleh pengalaman kerja merupakan langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi dengan memperhatikan pengembangan karir di perusahaan. Pendapat ini didukung oleh persepsi positif yang dimiliki karyawan terhadap peran mereka sendiri, peran manajer, dan peran perusahaan dalam proses pengembangan karir di lingkungan kerja. Pemimpin merupakan sumber dukungan utama bagi karyawan dalam upaya pengembangan karir. Pemimpin harus siap memberikan bimbingan, saran serta inspirasi kepada karyawannya untuk merencanakan karir jangka panjang mereka.

Adapun faktor pendukung lainnya dalam pengembangan karir karyawan yaitu teknologi yang berkembang. faktor kunci yang menentukan kesuksesan adalah pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Ketika teknologi terus merevolusi industri, menjadi semakin penting bagi organisasi untuk memanfaatkan kemajuan ini untuk mendorong

kemajuan bisnis mereka. Peran teknologi dalam mendukung pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan adanya teknologi, karyawan memiliki akses ke alat-alat dan sistem yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Misalnya, platform perangkat lunak yang canggih dapat membantu dalam mengelola data, menganalisis informasi keuangan, dan memfasilitasi komunikasi yang lancar antara departemen.

Selain itu, teknologi yang tepat juga dapat mempercepat proses bisnis dan memberikan kemudahan akses ke informasi yang diperlukan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat. Tidak hanya itu, teknologi juga berperan penting dalam mengembangkan keterampilan dan kreativitas karyawan. Dengan berbagai alat dan aplikasi yang tersedia, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan menguasai berbagai keterampilan baru, baik yang terkait langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang lebih umum. Selain itu, teknologi juga memungkinkan karyawan untuk menjelajahi ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka, sehingga mendorong kreativitas dan inovasi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, semakin baik penguasaan teknologi karyawan, semakin besar juga potensi untuk pengembangan karir mereka, karena mereka dapat mengambil keuntungan dari berbagai peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi.

Bank Syariah Indonesia KCP Barru mengakui bahwa penghargaan dan dukungan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mereka menyadari bahwa memberikan penghargaan tidak hanya menjadi bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan, tetapi juga menjadi insentif yang kuat untuk mendorong kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Dengan demikian, bank syariah ini secara konsisten berupaya untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi.

Hasil wawancara dengan pegawai bank syariah indonesia KCP Barru terkait dengan adanya reward dan dukungan, mereka mengatakan bahwa Penghargaan yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru dapat beragam, mulai dari penghargaan finansial, promosi, hingga pengakuan publik atas kontribusi karyawan terhadap kesuksesan bank. Penghargaan finansial seperti bonus atau insentif kinerja dapat menjadi motivasi ekstra bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, promosi juga merupakan bentuk penghargaan yang sangat dihargai oleh karyawan, karena menunjukkan pengakuan atas prestasi mereka dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam peran yang lebih bertanggung jawab.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawannya, termasuk melalui pelatihan, manajemen karier, dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta hasil yang diperoleh seperti yang telah dideskripsikan pada bab-bab sebelumnya penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran krusial dalam meningkatkan keahlian dan kualitas kinerja karyawan. Program pelatihan yang diselenggarakan dan pendampingan yang diberikan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan tuntutan industri perbankan syariah. Proses rekrutmen dan seleksi yang cermat berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah mencerminkan komitmen bank untuk memastikan kecocokan karyawan dengan nilai-nilai syariah dan operasional bank. Dengan beragamnya latar belakang pendidikan pegawai, bank ini mampu memanfaatkan keahlian yang beragam dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah, sambil terus mendorong pertumbuhan dan perkembangan para pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.
2. Bank Syariah Indonesia KCP Barru menyediakan pola pengembangan karir yang komprehensif bagi karyawan-karyawannya. Program ini mencakup berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan karir masing-masing individu, termasuk pelatihan tentang produk perbankan syariah, keterampilan manajerial, dan pengembangan kepemimpinan. Program-program ini dijalankan secara rutin dua kali dalam seminggu,

menunjukkan komitmen bank untuk memberikan kesempatan yang konsisten bagi karyawannya untuk terus mengembangkan diri. Selain pelatihan, Bank Syariah Indonesia KCP Barru juga menyelenggarakan program pendampingan dan mentorship. Melalui program ini, karyawan dapat mendapatkan bimbingan dan dukungan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman dalam industri perbankan syariah.

3. Bank syariah Indonesia KCP Barru memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawannya. Termasuk melalui pelatihan, manajemen karir, pengembangan sumber daya manusia, reward dan dukungan serta mentoring dari pemimpin. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan atas keseluruhan data yang diperoleh penulis dan segenap kemampuan yang dimiliki oleh penulis, maka beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. BSI KCP Barru perlu secara teratur mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memastikan bahwa proses tersebut benar-benar mencerminkan komitmen bank terhadap prinsip-prinsip syariah. Evaluasi ini dapat membantu bank untuk terus memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi agar lebih efektif dalam memilih karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan bank yang dapat memperkuat SDM nya.
2. Bank Syariah Indonesia KCP Barru dapat melakukan evaluasi rutin terhadap program pengembangan karir yang mereka tawarkan. Dengan mengumpulkan

umpan balik dari karyawan dan mentor, bank dapat mengetahui keberhasilan program, area yang perlu ditingkatkan, dan kebutuhan baru dari karyawan.

3. Peran pemimpin sangat penting dalam mendukung program pengembangan karir, jadi pemimpin harus selalu siap memberi bimbingan, saran serta inspirasi kepada karyawannya untuk merencanakan karir jangka panjang mereka. Dan juga reward kepada karyawan yang berprestasi.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

- Afilaily, Nur, 'Peran Sentra Batik Tulis Dalam Peningkatan Pendapatan Keluarga Perempuan Pengrajin Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Di Batik Tulis Dermo Kecamatan Mojoroto Kota Kediri' (IAIN Kediri, 2022)
- Agama, Kementrian, *Al-Qur'an Dann Terjemahannya, Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019)
- Andriani, Iin Sri, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa', *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 2019
- Anonimous, Tim Penyusun, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia', *Jakarta: Balai Pustaka*, 1996
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18.1 (2017), 9–15
- Bakir, R Sutoyo, and Sigit Suryanto, 'Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 2009', *Tanggerang: Karisma Publishing Group*
- Chaneri, Tito Anke Putra, 'Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.' (Universitas Islam Riau, 2018)
- Fitria, Tira Nur, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1.02 (2015)
- Ginangjar, Sandi, 'Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti (Kud)' (Universitas Komputer Indonesia, 2020)
- Gumilang, M Naffisya Kancana, and Akhmad Baidun, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover', 2016
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002)
- Irawan, Heri, Ilfa Dianita, and Andi Deah Salsabila Mulya, 'Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional', *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2021), 147–58
- Ishaya, Salis R, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 6.2 (2017), 94–107

- Jannah, Miftahul, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2021
- Joko, Subagyo, 'Metode Penelitian Dalam Teori Praktek', *Rineka Cipta. Jakarta*, 2011
- Jufrizen, Jufrizen, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15.1 (2015)
- Khatimah, Husnul, and Zubaedi, *Penerapan Syari'ah Islam: Bercermin Pada Sistem Aplikasi Syari'ah Zaman Nabi* (Pustaka Pelajar, 2007)
- Komang, Ardana I, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama', *Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta*, 2012
- Maharani, Komang Sinta, and Naomi Vembriati, 'Peran Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal', *Jurnal Psikologi Udayana*, 6.2 (2019), 301
- Mahargiyantie, Sri, 'Peran Strategis Bank Syariah Indonesia Dalam Ekonomi Syariah Di Indonesia', *Al-Misbah*, 1.2 (2020), 199–208
- Massie, Renaldy, 'Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15.5 (2015)
- Masyhuri, Masyhuri, and M Zainuddin, 'Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dan Aplikatif (Edisi Revisi)' (Refika Aditama, 2011)
- Moleong, Lexy J, 'Metode Penelitian Kualitatif' (Bandung: remaja rosdakarya, 2007)
- Prihandini, Rahmadhani Kworo, Asep Maulana Rohimat, and S H I Msi, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)' (IAIN SURAKARTA, 2020)
- Rahardjo, Mudjia, 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', 2011
- Rizaldi, Ivan Tian, 'HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL-BEING DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN' (Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020)
- Rokhman, Wahibur, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Nora Media Enterprise. Kudus*, 2011
- Sari, Desi, 'Skripsi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru' (Universitas Islam Riau,

2021)

- Sari, Nilam, and Abrar Amri, 'Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai', *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18.2 (2018)
- Setiawan, Aris Wahyu, 'Peran Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan Paspor Di Kantor Imigrasi Samarinda', *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman*, 4.1 (2016)
- Shabib dan habib muhammad, *Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Penganggaran Gaji (PT. XYZ)*
- Siregar, Edriani Hartati, 'Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan' (Universitas Medan Area, 2020)
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (literasi media publishing, 2015)
- Soekanto, Soerjono, *Memperkenalkan Sosiologi* (Jakarta: Rajawali Pers, 1982)
- , *Sosiologi Suatu Pengantar*
- Sugiyono, Dr, 'Memahami Penelitian Kualitatif', 2010
- , 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', 2013
- Sukwar, Apriliani, 'Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa', *Skripsi SI-Universitas Muhammadiyah. Makassar*, 2018
- Syamsir, Torang, 'Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)', *Bandung: Alfabeta*, 2014
- Widyani, Anak Agung Dwi, and Ni Putu Risma Devy, 'Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja', *Widya Manajemen*, 3.1 (2021), 57–69
- Wijayanto, Hargo Dwi, 'Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan' (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2019)
- Wilardjo, Setia Budhi, 'Pengertian, Peranan Dan Perkembangan Bank Syaria'h Di Indonesia', *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 2.1 (2005)
- Wiliandari, Yuli, 'Kepuasan Kerja Karyawan', *Society*, 6.2 (2015), 81–95
- Yumanita, Diana, 'Bank Syariah: Gambaran Umum', *Jakarta: Pusat Pendidikan Dan*

Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia, 2005

Zellatifanny, Cut Medika, and Bambang Mudjiyanto, 'Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi', *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1.2 (2018), 83–90

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Rajawali Press, 2002, hlm 24





	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</p> <p>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</p> <p>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p> <p>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
	<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN</p> <p>SKRIPSI</p>

NAMA MAHASISWA : HAIRUNISA ANSHARI
 NIM : 2020203861206027
 PRODI : PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 JUDUL : PERANAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM
 PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (STUDI
 KASUS PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP
 BARRU).

INSTRUMEN PENELITIAN:

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia KCP Barru?
2. Bagaimana bentuk pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka?
3. Bagaimana proses rekrutment dan seleksi dilakukan Bank Syariah Indonesia KCP Barru untuk memastikan kecocokan karyawan dengan nilai dan prinsip syariah?
4. Bagaimana Program pengembangan karir dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk meningkatkan kinerja karyawan?
5. Bagaimana pola pengembangan karir karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Barru?

6. Apa peran teknologi dalam mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka?
7. Apa peran pemimpin dalam mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka?
8. Apakah peranan Bank Syariah Indonesia KCP Barru dalam pengembangan karir karyawan melibatkan penghargaan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan?

Setelah mencermati instrument dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai judul diatas, maka instrument tersebut dipandang telah memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, Desember 2023

Mengetahui:

Pembimbing Utama,



Abdul Hamid, S.E., M.M.
NIP. 19720929 200801 1 012

Pembimbing Pendamping



Indrayani, S.E., M.Ak.
NIDN. 19881225 201903 2 009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.3772/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2023

27 Juni 2023

Lampiran :-

Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: **1. Abdul Hamid, S.E., M.M.**

(Pembimbing Utama)

2. Indrayani, S.E., M.Ak.

(Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Hairunisa Anshari

NIM. : 2020203861206027

Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal **29 Mei 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**ANALISIS PENERAPAN PERAN CAREER DEVELOPMENT (PENGEMBANGAN KARIR)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SYARIAH INDONESIA KCP SIDRAP**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan,
Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 197102082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ardiansya, S.Pd. (Teller)
Umur : 28 th.
Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Hairunisa Anshari yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Baru)**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Barru, Januari 2024

Yang bersangkutan


(Ardiansya S.Pd.)


PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Awid (AXA MANDIRI) asuransi

Umur : 32 tahun

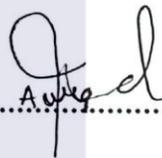
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Hairunisa Anshari yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Baru)**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Barru, 25 Januari 2024

Yang bersangkutan


(.....)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viridi Putra (CBR)

Umur : 28 Tahun

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Hairunisa Anshari yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia KCP Baru)**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Barru, Januari 2024

Yang bersangkutan

(.....Viridi Putra.....)

PAREPARE



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
<http://djpmptspk.barrukab.go.id> ; e-mail : barrudjpmptspk@gmail.com .Kode Pos 90711

Barru, 18 Januari 2024

Kepada

Yth. Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Barru

Nomor : 021/IP/DPMPTSP/I/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

di -
 Tempat

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor : B-293/In.39/FEBI.04/PP.009/01/2024 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa di bawah ini :

Nama : HAIRUNISA ANSHARI
 Nomor Pokok : 2020203861206027
 Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
 Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE
 Pekerjaan : MAHASISWI (S1)
 Alamat : JL.BAU MASSEPE NO.73 KEL SUMPANG MINANGAE KEC. BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 18 Januari 2024 s/d 19 Februari 2024, dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :

**PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
 (STUDI KASUS PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP BARRU)**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara (I) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Kepala Dinas,

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru

ANDI SYUKUR MAKKAWARU, S.STP.,M.Si
 Pembina Utama Muda, IV/c
 NIP. 19770829 199612 1 001



TEMBUSAN : dsampaikan Kepada Yth.

1. Bapak Bupati (sebagai laporan);
2. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru;
3. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

- "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat yang diterbitkan BSE



Batal Sertifikasi Elektronik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-293/In.39/FEBI.04/PP.00.9/01/2024

16 Januari 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI BARRU

Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

di

KAB. BARRU

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: HAIRUNISA ANSHARI
Tempat/Tgl. Lahir	: TUMPAAN, 02 Mei 2002
NIM	: 2020203861206027
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester	: VII (Tujuh)
Alamat	: JLBAU MASEPPE NO. 73, SUMPANG MINANGAE, BACUKIKI BARAT, KOTA PAREPARE.

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI BARRU dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (STUDI KASUS PT.BANK SYARIAH INDONESIA KCP BARRU)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Januari sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.

NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare



PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Pembantu Barru
Jl. A.A. Bau Massepe Ruko UBM
Kel. Mangempang, Kec. Barru, Kab. Barru
90712, Indonesia
T: (0427) 3231755/ 3231741

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. : 04/ 041 - 03/0121

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Amiruddin
Jabatan : Branch Operations & Service Manager
NIP : 2189008368

Menerangkan bahwa :

Nama : Hairunisa Anshari
NIM : 2020203861206027
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

adalah benar telah melaksanakan penelitian perihal Peranan Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT.BANK SYARIAH INDONESIA KCP BARRU) .

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 12 Februari 2024

PT. Bank Syariah Indonesia
Branch Office Barru




Amiruddin
Branch Operations & Service Manager

PAREPARE

DOKUMENTASI WAWANCARA





BIODATA PENULIS



Hairunisa Anshari lahir di tumpaan, Pada tanggal 02 Mei 2002 di kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Ir. Anshari Bado dan Ibu Feiby Sherlly. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu mulai masuk taman kanak-kanak di TK Insan Mulia Bontang, Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah dasar negeri (SDN) 009 Bontang Selatan pada tahun 2008-2014, Kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) di SMP YKPP Bontang pada tahun 2014-2017, Kemudian melanjutkan lagi pendidikan ke sekolah menengah atas (SMA) Muhammadiyah Parepare pada tahun 2017-2020, Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam (IAIN) Parepare dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah. Penulis melaksanakan magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Sidrap dan melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Mendatte Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang pada tahun 2023. Untuk memperoleh Sarjana Ekonomi penulis mengajukan skripsinya dengan judul Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus PT.BANK SYARIAH INDONESIA KCP Barru).