SKRIPSI

ANALISIS *SKILL MISMATCH* PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)

OLEH

ADELIA
NIM : 2120203861206089

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

2026

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ANALISIS *SKILL MISMATCH* PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)

OLEH

ADELIA
NIM : 2120203861206089

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 (IAIN) Parepare

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

2026

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)
Nama Mahasiswa	:	Adelia
NIM	:	2120203861206089
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing	:	Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, No.B-4675/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024.

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Ulfa Hidayati, M.M (.....)

NIP : 199110302019 03 2 016

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Andi Bahri S, M.E.,M.Fil.I.
NIP: 197811012009121003

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi	:	Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)
Nama Mahasiswa	:	Adelia
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing	:	Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, No.B-4675/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024.
Kelulusan	:	06 Juli 2026

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Dr. Hj. Ulfa Hidayati, M.M	(Ketua)	(.....)
Dr. I Nyoman Budiono, S.P., M.M.	(Anggota)	(.....)
Sahrani, M.E., AWP.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:
Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Andi Bahri S, M.E.,M.Fil.I.
NIP: 197811012009121003

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KATA PENGANTAR

بِسْـــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِيْنَ أَمَّا بَعْد

Alhamdulillahi rabbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan umatnya yang setia mengikuti sunnah-Nya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Parepare. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor IAIN Parepare, atas kepemimpinan yang bijaksana dan segala fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
2. Bapak Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare, yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan semangat kepada para mahasiswa.
3. Ibu Dr. Nurfadhilah, M.M. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Dr. Jumaedi , Lc., M.A. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Ekonomi dan Bisnis Islam. Terima kasih atas perhatian, dukungan, dan nasihat yang penuh kebijaksanaan selama penulis menjalani proses perkuliahan.

4. Ibu Dr. Hj. Ulfa Hidayati, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, serta Dosen Pembimbing yang membuat penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan sebaik-baiknya atas bimbingan, perhatian, serta dorongan yang selalu memotivasi penulis.
5. Ibu Dr. Sri Wahyuni Nur, S.E., M.Ak. selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu sabar dalam membimbing dan memberi semangat kepada penulis.
6. Bapak Dr. I Nyoman Budiono, M.M. selaku Dosen Penguji Utama I, dan Ibu Sahrani, M.E., AWP. selaku Dosen Penguji Utama II, atas masukan, saran, dan koreksi yang sangat berharga. Setiap komentar dan pandangan yang diberikan telah membantu penulis memperbaiki serta memperdalam isi penelitian ini.
7. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare, yang dengan keikhlasan dan ketulusan telah menyalurkan ilmu serta nilai-nilai kehidupan kepada penulis. Setiap pelajaran yang diberikan tidak hanya memperkaya pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan kepribadian penulis.
9. Para Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah bekerja keras dalam mengurus segala hal administratf selama penulis studi di IAIN Parepare.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

10. Kepada Pimpinan dan seluruh jajaran Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Terima kasih kepada Kedua orang tua saya tercinta Bapak Samsuddin dan Ibu Suryani yang mengusahakan anak kedua perempuannya dengan penuh cinta, kesabaran, dan keikhlasan senantiasa mendoakan, mendukung, serta berjuang tanpa mengenal lelah demi keberhasilan saya. Terima kasih atas setiap pengorbanan, kasih sayang, perhatian, dan doa yang tidak pernah putus dalam setiap langkah kehidupan saya. Nasihat, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan menjadi kekuatan bagi saya untuk menghadapi berbagai tantangan selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada kakak tercinta, Sarnita, dan adik tercinta, Nur Azisah, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, serta semangat kepada saya selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas perhatian, pengertian, bantuan, dan dukungan yang selalu diberikan dalam setiap proses yang penulis lalui. Kehadiran kalian menjadi sumber kekuatan, penghiburan, dan penyemangat bagi saya untuk terus berjuang menghadapi berbagai tantangan hingga berhasil menyelesaikan pendidikan ini.
13. Kepada sahabat seperjuangan tercinta saya, Nur Azzahra Putri, Rahma, Putri Anastasia, Nurul Hikmah, Ni'matul Huda, Reski Anugrah, Rezki Paramita, Mariana, dan seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu kita bagi dalam setiap langkah perjalanan ini. Kalian adalah rumah kedua yang sangat berharga dalam cerita hidup saya yang mengajarkan arti perjuangan, kesabaran, dan kebersamaan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

14. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, “Adelia" atas segala perjuangan, keteguhan, dan keberanian untuk tetap bertahan melalui setiap proses yang tidak selalu mudah. Terima kasih karena telah memilih untuk terus melangkah, meskipun lelah, ragu, dan hampir menyerah di tengah perjalanan panjang menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih atas kesabaran, kerja keras, doa, air mata, serta setiap usaha yang telah dicurahkan dengan penuh ketulusan hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak peduli seberapa sulit proses penyusunan skripsi ini, menyelesaikannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin adalah pencapaian yang patut saya banggakan. Semoga langkah kecil ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik, menjadi pengingat bahwa saya mampu melewati masa-masa sulit, serta menjadi motivasi untuk terus tumbuh, belajar, dan memberikan manfaat bagi banyak orang.

Penulis berharap untuk menerima masukan dan saran konstruktif dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini, agar dapat melakukan perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang besar bagi para pembacanya. Sebagai penutup, semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik atas segala kebaikan atau bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatiannya.

Parepare, 22 Juni 2026
7 Muharram 1448 H

Penulis,



Adelia
NIM 2120203861206089

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	:	Adelia
Nomor Induk Mahasiswa	:	2120203861206089
Tempat/Tanggal Lahir	:	Parepare, 29 Januari 2004
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	:	Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran 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, 22 Juni 2026
7 Muharram 1448 H

Penulis,

Adelia
NIM 2120203861206089

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ABSTRAK

Adelia, *Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)* (Dibimbing oleh ibu Hj. Ulfa Hidayati).

Perkembangan industri perbankan syariah menuntut ketersedian sumber daya manusia yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan fenomena *skill mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh Lembaga perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bagaimana bentuk ketidaksesuaian keterampilan *skill mismatch* yang terjadi pada sektor perbankan syariah, khususnya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP B arru, 2) faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya *Skill Mismatch* Pada SDM di lingkungan Bank Syariah Indonesia, dan 3) bagaimana Upaya yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi atau meminimalkan terjadinya *Skill Mismatch* tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *skill mismatch* di BSI KCP Barru terjadi dalam bentuk ketidaksesuaian keterampilan teknis perbankan syariah, keterampilan penggunaan teknologi perbankan, serta pemahaman praktik akad-akad syariah. *Skill mismatch* tersebut terutama dialami oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linier dengan bidang perbankan syariah. Faktor penyebab terjadinya *skill mismatch* meliputi perbedaan latar belakang pendidikan, kurikulum pendidikan yang masih bersifat teoritis, keterbatasan pengalaman kerja awal, serta perkembangan teknologi perbankan yang berlangsung cukup cepat. Dalam mengatasi permasalahan *skill mismatch*, BSI KCP Barru telah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui pelaksanaan pelatihan dan pembekalan kerja, pendampingan kerja bagi pegawai baru maupun pegawai yang mengalami rotasi jabatan, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan operasional perbankan syariah.

Kata Kunci: *Skill Mismatch,* Sumber Daya Manusia, Perbankan Syariah, Bank Syariah Indonesia, BSI KCP Barru.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI iii
KATA PENGANTAR iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI viii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi
PEDOMAN TRANSLITERASI xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
A. Tinjauan Penelitian Relevan 9
B. Tinjauan Teori 13
C. Tinjauan Konseptual 43
D. Kerangka Pikir 48
BAB III METODE PENELITIAN 49
A Jenis dan Pendekatan Penelitian 49
B Lokasi dan Waktu Penelitian 50
C Fokus Penelitian 50
D Jenis dan Sumber Data 51
E Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data 52
F Uji Keabsahan Data 54

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

G Teknik Analisis Data 56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59
A. Hasil Penelitian 59
B. Pembahasan Hasil Penelitian 69
BAB V PENUTUP 77
A. Simpulan 77
B. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80
LAMPIRAN-LAMPIRAN 84
BIODATA PENULIS 103

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional	39

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pikir	47

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

No. Halaman	Judul Halaman	Halaman
1	Instrumen Penelitian	83
2	SK Penetapan Pembimbing	85
3	Surat Keterangan Selesai Penelitian	86
4	Surat Observasi	87
5	Permohonan Izin Penelitian	88
6	Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal	89
7	Surat Keterangan Wawancara	91
8	Dokumentasi Wawancara	97

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksud sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang sat uke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang ada dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini Sebagian dilambangkan dengan huruf dan Sebagian dilambangkan dengan tanda, dan Sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengian titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
.َ.. ْيْ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
.َ.. ْوْ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C *Maddah*

Maddah atau vokal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ى..َ.ا.َ..	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى.ِ..	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و.ُ..	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيْلَ qīla
- يَقُوْلُ yaqūlu

D Ta' Marbutah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

A Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

B Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ لأَطفَال raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- اَلْمَدِيْنَةُ اَلْمُنَوَّرَة al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّل nazzala
- اِلبر al-birr

F Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

   Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

   Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

   Contoh:

   - اَلرَّجُل ar-rajulu
   - اَلْقَلَمُ al-qalamu
   - اَلشَّمْس asy-syamsu
   - اَلْجَلَالُ al-jalāl

G Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

- تَأْخُذ ta'khużu

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

- شَيۡءٞ syai'un
- ٱلنَّوۡء an-nau'u
- إِنَّ inna

H Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ ٱللَّهَ لَهُوَ خَيۡرُ ٱلرَّٰزِقِينَ — Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسۡمِ ٱللَّهِ مَجۡرَىٰهَا وَمُرۡسَىٰهَا — Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- ٱلۡحَمۡدُ لِلَّهِ رَبِّ ٱلۡعَٰلَمِينَ — Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الَّرْحمِن الَّرِحْيِم Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- ُالله َغفُور َرِحْيم Allaāhu gafūrun rahīm
- ِلِه اُلأُمُوْر َجِمْيًعا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

K Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	*subḥānahu wataʿālā*
saw.	=	*Shallallahu 'Alaihi wa Sallam'*
a.s.	=	*alaihis salam*
H	=	*Hijriah*
M	=	*Masehi*
SM	=	*Sebelum Masehi*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat tahun
QS…/….:4	=	QS. al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/…., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam Bahasa Indonesia kata "editor" 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 digunakan untuk penulisan untuk karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahannya.

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlaj jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam Bahasa inggris. Untuk buku-

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

buku berbahasa arab biasanya digunakan kata juz.

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

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan Syariah adalah sistem perbankan yang dilakukan sesuai prinsip serta ketentuan syariat Islam dalam produk atau pun operasionalnya. Hukum Bisnis Islam mencakup keseluruhan peraturan dan ketentuan yang berhubungan dengan kemaslahatan umat manusia menurut prinsip syariah.

Bank Islam sebagai Lembaga keuangan yang beraktivitas berbeda dibandingkan dengan bank konvensional. Konsep dasar perbankan syariah dilandaskan petunjuk Al-Qur'an dan Hadits. Kehadiran bank syariah sebagai lembaga keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah telah membawa perubahan positif dalam sistem perekonomian saat ini. Selain diharapkan mampu mengimplementasikan nilai-nilai syariah dalam aktivitas ekonomi, perbankan syariah juga diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih baik dalam aspek kinerja keuangan dan non keuangan dibandingkan dengan perbankan konvensional.

Bank syariah memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan prinsip Islam dengan harapan memberikan manfaat yang maksimal untuk pemerataan dan kemakmuran. Bank syariah juga memiliki tujuan dalam menuju sasaran social ekonomi menurut ajaran Islam, berupa penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi, distribusi kekayaan serta pendapatan yang merata, keadilan social ekonomi yang tinggi, kelancaran dalam memobilisasi investasi dan tabungan, serta memastikan pengembalian adil untuk semua pihak, sambal menekankan stabilitas mata uang.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Mismatch pendidikan merupakan ketidaksepadanan dalam penempatan serta pengambilan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan. *Mismatch* pendidikan ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki pekerja tidak sejalan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang sepadan dengan kompetensi yang dimiliki pekerja. Lembaga pendidikan dalam membangun karakter individu dan mempersiapkan kemampuan akademik serta keterampilan untuk menghasilkan kompetensi lulusan sebelum memasuki dunia kerja, perlu memperhatikan kebutuhan pasar kerja. Sebab, kompetensi lulusan ini berpengaruh pada link and match antara pekerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan seseorang berdampak terhadap kemampuan pekerja ketika berada di lingkungan pekerjaannya.

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." Q.S. At-Taubah : Ayat 105.

Terjadinya *mismatch* pendidikan menunjukan bahwa dunia pendidikan belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara komprehensif. Kualitas pendidikan, kebutuhan hidup dan juga ketersediaan lowongan pekerjaan adalah pemicu karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

belakang pendidikannya.[1] Mengemukakan bahwa *mismatch* Pendidikan yang terjadi saat ini yakni *vertical mismatch* ketika seseorang dipekerjakan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan, dan *horizontal mismatch (undereducation)* yaitu seseorang dipekerjakan pada pekerjaan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah dari yang diperlukan. Disisi lain, horizontal mismatch terjadi ketika tipe *(field)* pendidikan atau keterampilan yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukan bahwa seseorang yang mengalami *horizontal education mismatch* melakukan pekerjaan yang tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikannya.

Mismatch pendidikan dan pekerjaan ini menjadi persoalan karena ketika karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak linear dengan latar belakang pendidikannya maka karyawan harus bekerja ekstra untuk memenuhi keterampilan atau kompetensi yang diminta oleh pekerjaan tersebut. Karyawan harus mempelajari hal-hal baru, kultur baru, istilah-istilah baru, serta ilmu pengetahuan yang berbeda dengan yang mereka pelajari sebelumnya dan lain sebagainya, dari hal-hal tersebut tidak jarang membuat pekerja merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Dampak lain yang dialami oleh pekerja yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yakni rendahnya tingkat pendapatan, rendahnya kepuasan kerja, dan memicu terjadinya turnover. Dampak mismatch pendidikan dan pekerjaan ini tidak hanya dialami oleh pekerja tetapi juga perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan masyarakat. Dampak yang dialami perusahaan yakni

[1] Triadelsia Hoturu et al., "DAMPAK MISMATCH PENDIDIKAN-PEKERJAAN TERHADAP PENGEMBANGAN KEAHLIAN KARYAWAN DI HALMAHERA" 10, no. 2 (2022).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menurunnya produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dan selanjutnya dampak yang dapat terjadi di kalangan masyarakat yakni, Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak teroptimalisasi, pengangguran yang lebih tinggi, dan hilangnya Pajak Pendapatan penghasilan (PPh).[2]

Para lulusan dari rumpun ekonomi dan keuangan syariah masih belum dilengkapi dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh industri. Konsekuensinya, perguruan tinggi dan industri belum terhubungkan secara efektif (*link and match*), sehingga memperbesar kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan pasar kerja. Kompleksitas situasi ini diperparah oleh kualitas kurikulum yang belum sepenuhnya menjawab tuntutan teknikal dan praktikal, serta keterbatasan peluang magang atau praktik industri dalam menunjang pengalaman kerja mahasiswa.

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dalam satu dekade terakhir.[3] Sebagai negara dengan mayoritas penduduk muslim, Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi syariah, termasuk sektor perbankan syariah. Pertumbuhan Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai hasil merger tiga bank syariah besar merupakan salah satu bukti nyata dari meningkatnya peran dan eksistensi lembaga keuangan berbasis syariah di tanah air. Namun, di balik kemajuan tersebut, masih terdapat persoalan mendasar terkait kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di sektor ini.

---

[2] Rahma, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo," *Agora*, 2017.

[3] Nola Fibriyani and Bte Salman, "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia" 2, no. November (2024): 81–84.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Fenomena ini menjadi penting untuk dikaji mengingat kualitas SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional perbankan syariah. Lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu menjadi tenaga profesional yang siap kerja dan memahami praktik-praktik syariah dengan baik. Namun kenyataannya, banyak bank syariah masih harus memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan sistem dan prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa kurikulum pendidikan perbankan syariah di perguruan tinggi belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan dunia kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana terjadinya *skill mismatch* pada sektor perbankan syariah, khususnya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya *skill mismatch* di lingkungan kerja perbankan syariah serta memberikan Upaya dan strategis yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi permasalahan *skill mismatch* pada SDM-nya.

QS. At-Taubah ayat 105 menegaskan bahwa Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja secara aktif dan bertanggung jawab, sebagaimana perintah *"bekerjalah"* yang menunjukkan bahwa setiap individu dituntut untuk melakukan usaha nyata dalam kehidupannya. Ayat ini juga menekankan bahwa setiap pekerjaan akan dinilai, baik oleh Allah Swt., Rasul-Nya, maupun oleh sesama manusia, sehingga pekerjaan tidak hanya dilihat dari aktivitasnya, tetapi juga dari kualitas dan hasil yang dicapai. Dalam konteks kemampuan kerja, ayat ini mengandung makna bahwa seseorang harus memiliki keterampilan dan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Selain itu, kesadaran bahwa setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan kepada Allah Swt. mendorong individu untuk terus meningkatkan kemampuan, profesionalisme, dan etos kerja. Dengan demikian, ayat ini relevan dengan pentingnya kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan, serta menjadi landasan normatif dalam menekankan perlunya pengembangan keterampilan kerja guna meminimalkan ketidaksesuaian kemampuan *(skill mismatch)* dalam dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti melakukan research yang berjudul **"ANALISIS *SKILL MISMATCH* PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pernyataan masalah dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk ketidaksesuaian keterampilan *Skill Mismatch* yang terjadi pada sektor perbankan syriah, khususnya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru?
2. Faktor-Faktor apa saja yang menyebabkan tejadinya *Skill Missmatch* pada SDM di ligkungan Bank Syariah Indonesia?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi atau meminimalkan terjadinya *Skill Mismatch* tersebut?

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk-bentuk *skill mismatch* yang terjadi pada karyawan perbankan syariah di BSI KCP Barru.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya *skill mismatch* di lingkungan kerja perbankan syariah.
3. Untuk mengetahui upaya dan strategi yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi permasalahan *skill mismatch* pada SDM-nya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi Islam, pendidikan tinggi keislaman, dan sumber daya manusia (SDM) perbankan syariah. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur terkait fenomena *Skill Mismatch* dalam konteks pendidikan tinggi Islam dan bagaimana ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri berdampak pada kesiapan kerja lulusan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model *link and match* antara lembaga pendidikan Islam dengan sektor industri berbasis syariah.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi dunia industri perbankan syariah, penelitian ini memberikan gambaran mengenai profil kompetensi lulusan serta tantangan yang dihadapi, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menyusun strategi perekrutan dan pelatihan yang lebih efektif. Selain itu, bagi pemerintah dan pemangku kebijakan pendidikan tinggi keagamaan Islam, hasil studi ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan penguatan link and match serta peningkatan daya saing lulusan pendidikan tinggi berbasis syariah di era industri 4.0 dan 5.0.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan penelitian relevan bertujuan untuk mengulas penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian ini membahas tentang Analisis *Skill Mismatch* Lulusan Perbankan Syariah pada IAIN Parepare.

Berikut merupakan penelitian kajian yang telah peneliti lakukan terhadap literatur atau karya ilmiah lainnya yang digunakan sebagai acuan penelitian-penelitian terdahulu pada penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana unsur-unsur baru dan unik yang terdapat dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti dapat membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dijelaskan di bawah ini:

1. Dea Khansa Assyadiah, Yaser Taufik Syamlan "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Mismatch* Pada Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah Di Indonesia"

   Penelitian ini mengenai *mismatch* pada Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) di Indonesia menunjukkan bahwa penyebab utama mismatch pada BUS adalah penyaluran dana, sedangkan pada UUS disebabkan oleh penarikan Dana Pihak Ketiga. Dengan menggunakan metode ECM dan VAR-VECM terhadap data Juni 2014 hingga September 2018, penelitian ini mengidentifikasi bahwa variabel seperti DPK Simpanan, DPK Investasi, Pembiayaan Pasti, Pembiayaan Tidak Pasti, dan NPF berkontribusi

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

terhadap terjadinya *mismatch*, yang mencerminkan perlunya strategi pengelolaan dana dan pembiayaan yang lebih tepat dalam perbankan syariah.[4]

Persamaan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas isu *mismatch* dalam konteks perbankan syariah. Keduanya juga memiliki relevansi yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor keuangan syariah serta sama-sama bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan, baik di level institusi pendidikan maupun industri keuangan. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu menggunakan data sekunder seperti laporan keuangan atau *statistic*(kuantitatif) industri, sedangkan penelitian kedua lebih mengandalkan data primer melalui survei, wawancara, atau penilaian kurikulum.

2. Ade Fadillah FW Pospos, "Analisis Relevansi Kompetensi Lulusan Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relevansi kompetensi lulusan Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa dengan kebutuhan dunia kerja serta tingkat keterserapan lulusan. Menggunakan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif), data diperoleh melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan perhitungan mean, median, dan modus. Sampel diambil dengan metode snowball sampling dari alumni angkatan 2014. Dari 70 alumni,

[4] Safarida Imani Putri, Imamatin Listya, "Volume 3, No 2, Agustus 2022," *Al Idarah* 3, no. 2 (2022): 35–42.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diketahui bahwa 63% bekerja di bidang yang relevan dengan keilmuannya, sementara sisanya bekerja di bidang yang tidak sesuai.[5]

Persamaan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menyoroti isu penting dalam bidang pendidikan tinggi, khususnya mengenai kesesuaian antara kompetensi lulusan program studi Perbankan Syariah dengan kebutuhan dunia kerja. Objek penelitian dalam kedua judul ini adalah lulusan dari program studi Perbankan Syariah di lingkungan IAIN (Institut Agama Islam Negeri), sehingga ruang lingkup kajiannya sangat erat dengan dunia pendidikan Islam dan industri perbankan syariah. Adapun perbedaan penelitian terdahulu yaitu Judul pertama yang berasal dari IAIN Langsa menggunakan istilah "*relevansi kompetensi*", yang menunjukkan bahwa penelitian ini lebih menekankan pada sejauh mana kesesuaian antara kemampuan lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Pendekatan ini cenderung bersifat positif dan deskriptif, berusaha mengidentifikasi keselarasan yang telah terbentuk. Sementara itu, judul kedua dari IAIN Parepare menggunakan istilah "*skill mismatch*", yang menggambarkan fokus pada ketidaksesuaian atau ketimpangan antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Kedua penelitian dilakukan di dua wilayah yang berbeda, yaitu Aceh dan Sulawesi Selatan, sehingga memungkinkan adanya variasi konteks sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang juga dapat memengaruhi hasil temuan masing-masing studi.

[5] Ade Fadillah FW Pospos, "Analisis Relevansi Kompetensi Lulusan Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja," *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022): 4031–37.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Sry Muliyani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI)”

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai fenomena pengangguran terdidik di lingkungan kampus IAIN Parepare, dengan fokus pada dua faktor utama yang diduga memengaruhinya, yakni kemampuan kerja dan minat kerja sebagai variabel independen, serta tingkat penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menemukan bahwa minat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja alumni FEBI IAIN Parepare, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan. Meskipun keduanya memiliki klasifikasi “baik” (kemampuan kerja 79%, minat kerja 72%), tingkat penyerapan tenaga kerja hanya “cukup baik” (65%). Minat kerja menjadi faktor dominan dengan koefisien tertinggi sebesar 0,361 dan hubungan positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.[6]

Persamaan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas isu ketenagakerjaan yang dihadapi oleh alumni IAIN Parepare, khususnya terkait kesiapan kerja dan keterampilan yang dimiliki. Keduanya juga menyoroti peran kemampuan kerja sebagai faktor penting dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Adapun perbedaan penelitian terdahulu yaitu Penelitian pertama berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan

[6] S R Y Muliyani, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Minat Kerja Alumni Iain Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni Febi),” 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Tenaga Kerja (Studi pada Alumni FEBI)" lebih menekankan pada hubungan kausal antara kemampuan dan minat kerja terhadap penyerapan tenaga kerja, serta mencakup alumni dari seluruh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sementara itu, penelitian kedua berjudul "Analisis *Skill Mismatch* Lulusan Perbankan Syariah pada IAIN Parepare" secara khusus menganalisis ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan Prodi Perbankan Syariah dengan kebutuhan dunia kerja, yang bersifat deskriptif dan berfokus pada kesenjangan kompetensi.

B. Tinjauan Teori

1. Teori *Skill Mismatch*

a. Pengertian *Mismatch*

Konsep *mismatch* dalam dunia pendidikan dan ketenagakerjaan merupakan istilah yang merujuk pada ketidaksesuaian antara kualifikasi, keterampilan, atau latar belakang pendidikan seseorang dengan kebutuhan riil di pasar kerja. Ketidaksesuaian ini menjadi isu penting dalam analisis ketenagakerjaan modern karena menunjukkan adanya *gap* antara *output* institusi pendidikan dan input yang diharapkan oleh sektor industri. McGuinness, Pouliakas, dan Redmond dalam kajiannya menyatakan bahwa *skills mismatch* bukan hanya sekadar kondisi tidak cocoknya keterampilan teknis, tetapi juga menyangkut ketidaksesuaian dalam keterampilan sosial, *kognitif*, dan *interpersonal* yang semakin dibutuhkan di dunia kerja kontemporer.[7]

[7] Seamus McGuinness, Kostas Pouliakas, and Paul Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches," *Journal of Economic Surveys* 32, no. 4 (2018): 985–1015.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lebih lanjut, mereka mengklasifikasikan *mismatch* ke dalam tiga bentuk utama: *educational mismatch*, *skills mismatch*, dan *field-of-study mismatch*. *Educational mismatch* terjadi ketika tingkat pendidikan seseorang baik lebih tinggi (*overeducation*) atau lebih rendah (*undereducation*) tidak sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan yang dilakukannya. Sementara itu, *skills mismatch* menggambarkan situasi di mana pekerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan, atau justru memiliki keterampilan yang tidak terpakai dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan *field-of-study mismatch* lebih spesifik merujuk pada kasus di mana latar belakang studi formal seseorang tidak sejalan dengan bidang kerja yang dijalani, misalnya lulusan ekonomi yang bekerja di sektor teknik atau sebaliknya.

Implikasi dari *mismatch* ini cukup luas dan signifikan. Dari sisi individu, *mismatch* dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, dan penurunan motivasi karena tidak dapat menggunakan kapasitas secara optimal. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa mereka yang mengalami *overeducation* atau *overskilling* cenderung menerima upah yang lebih rendah dibandingkan rekan kerja mereka yang berada pada posisi "*match*" dengan kebutuhan pekerjaan. Dari perspektif makroekonomi, *mismatch* menunjukkan adanya inefisiensi dalam alokasi sumber daya manusia. Ketika tenaga kerja yang ada tidak mampu memenuhi permintaan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pasar kerja, atau justru tidak terserap sesuai bidangnya, maka produktivitas nasional dan daya saing ekonomi bisa menurun.[8]

Masalah *mismatch* ini menjadi semakin kompleks seiring dengan cepatnya perubahan teknologi dan kebutuhan kompetensi baru di era Revolusi Industri 4.0. Sistem pendidikan formal sering kali tertinggal dalam merespons perubahan-perubahan tersebut karena sifatnya yang struktural dan cenderung lambat berubah. Hal ini diperparah dengan kurangnya informasi pasar kerja yang akurat dan real-time bagi calon tenaga kerja maupun institusi pendidikan.[9] Oleh karena itu, solusi untuk mengatasi *mismatch* tidak cukup hanya dengan memperluas akses pendidikan, melainkan juga harus memperkuat keterkaitan antara dunia pendidikan dan dunia kerja melalui pendekatan *link and match* yang konkret dan berkelanjutan.

Menurut definisi dari *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), *skills mismatch* terjadi ketika keterampilan yang dimiliki oleh individu tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini bisa terjadi karena adanya *underskilling* (tenaga kerja tidak memiliki keterampilan yang cukup) atau *overskilling* (tenaga kerja memiliki keterampilan melebihi tuntutan pekerjaan).[10] Fenomena ini sering kali menjadi indikator ketidakefisienan dalam sistem pendidikan maupun ketenagakerjaan.

---

[8] Eric A Hanushek and Ludger Woessmann, *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth* (MIT Press, 2020).

[9] Phillip Brown, Hugh Lauder, and David Ashton, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes* (Oxford University Press, 2020).

[10] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) et al., "Skills Mismatch: Understanding the Gaps," *OECD Reports* 32, no. 3 (2017): 245–61.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Ketimpangan ini tidak terlepas dari tiga akar masalah utama sebagaimana dikemukakan oleh Hanushek dan Woessmann, yakni kurikulum yang tidak adaptif, kurangnya informasi pasar kerja, serta keterputusan struktural antara lembaga pendidikan dan industri.[11] Banyak program studi perbankan syariah masih menekankan pendekatan teoritis berbasis kajian klasik, sementara dunia industri menuntut kompetensi praktikal seperti pemahaman sistem keuangan syariah digital, penguasaan perangkat lunak akuntansi berbasis syariah, serta kemampuan dalam merancang produk keuangan syariah kontemporer. Kurangnya informasi yang tersedia bagi mahasiswa mengenai tren keterampilan dan sertifikasi yang dibutuhkan di industri menyebabkan mereka sulit menyesuaikan diri dengan pasar kerja yang terus berubah.[12] Hal ini diperparah oleh minimnya *intervensi* institusi pendidikan dalam menciptakan pengalaman langsung di dunia kerja melalui magang, inkubasi bisnis syariah, atau kerja sama kurikulum dengan pelaku industri perbankan syariah.

Menurut Pavlin dan Širok, salah satu langkah efektif untuk mengatasi *mismatch* adalah dengan membangun sistem *link and match* yang berkelanjutan dan berbasis kemitraan strategis. Sayangnya, kolaborasi seperti ini masih bersifat sporadis dan simbolik di banyak institusi pendidikan tinggi keislaman, sehingga lulusan kerap dilepas ke pasar kerja tanpa kesiapan praktikal yang memadai. Padahal, ketidaksesuaian kompetensi ini berdampak

[11] Hanushek and Woessmann, *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*.

[12] Brown, Lauder, and Ashton, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

langsung pada kualitas layanan keuangan syariah, yang tidak hanya menyangkut aspek ekonomi tetapi juga kepercayaan dan integritas keagamaan nasabah. Psacharopoulos dan Patrinos juga menekankan bahwa *mismatch* mengakibatkan inefisiensi dalam pembiayaan pendidikan, karena lulusan tidak menghasilkan nilai tambah sesuai dengan investasi pendidikan yang mereka terima.[13]

b. Bentuk *Skill Mismatch*

Menurut McGuinness, Pouliakas, dan Redmond,[14] *skill mismatch* merupakan konsep yang luas yang menggambarkan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Ketidaksesuaian tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterampilan (*skills*), tetapi juga mencakup tingkat pendidikan, bidang pendidikan, serta perubahan kebutuhan kompetensi di dunia kerja. Dalam kajiannya, mereka mengelompokkan *skill mismatch* ke dalam beberapa bentuk, yaitu:

1) *Horizontal Mismatch* (Ketidaksesuaian Bidang Pendidikan)

Horizontal mismatch adalah kondisi ketika bidang atau disiplin ilmu yang dipelajari seseorang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, meskipun tingkat pendidikannya telah memenuhi syarat pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, seseorang memiliki kualifikasi

[13] George Psacharopoulos and Harry Anthony Patrinos, "Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature," *Education Economics* 26, no. 5 (2018): 445–58, https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426.

[14] McGuinness, Pouliakas, and Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches."

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pendidikan yang cukup, tetapi ilmu yang dipelajarinya berbeda dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaannya.[15]

Kondisi ini biasanya terjadi karena beberapa faktor, seperti terbatasnya kesempatan kerja sesuai bidang studi, kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja lintas disiplin, atau kebijakan perusahaan yang lebih mengutamakan kemampuan umum (*general skills*) dibandingkan latar belakang pendidikan tertentu.

Dalam praktiknya, *horizontal mismatch* menyebabkan pegawai membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama karena harus mempelajari pengetahuan baru yang sebelumnya tidak diperoleh selama pendidikan formal. Organisasi juga harus menyediakan pelatihan agar pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Adapun contoh seperti Seorang lulusan Teknik Mesin diterima sebagai *Account Officer* di Bank Syariah Indonesia. Meskipun memiliki kemampuan akademik yang baik, ia belum memahami konsep akad syariah, pembiayaan murabahah, mudharabah, maupun regulasi perbankan syariah sehingga membutuhkan pelatihan sebelum mampu bekerja secara optimal.

2) *Vertical Mismatch* (Ketidaksesuaian Tingkat Pendidikan)

Vertical mismatch merupakan kondisi ketika tingkat pendidikan seorang pekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang

[15] McGuinness, Pouliakas, and Redmond.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dipersyaratkan oleh pekerjaannya.[16] Bentuk *mismatch* ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) *Overqualification*

Overqualification terjadi ketika pegawai memiliki tingkat pendidikan atau kompetensi yang lebih tinggi daripada yang dibutuhkan oleh posisi yang ditempatinya. Dalam kondisi ini, kemampuan yang dimiliki pegawai tidak dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi kerja.

Adapun contohnya seperti Seorang pegawai memiliki latar belakang pendidikan S2 Perbankan Syariah dan telah memiliki sertifikasi di bidang keuangan syariah. Namun, pegawai tersebut ditempatkan pada posisi yang lebih banyak mengerjakan tugas administratif sederhana, seperti pengarsipan dokumen, input data nasabah, atau pekerjaan operasional rutin yang sebenarnya dapat dilakukan oleh lulusan D3 atau S1. Dalam situasi tersebut, pengetahuan pegawai mengenai analisis pembiayaan syariah, manajemen risiko, dan pengembangan produk perbankan syariah tidak digunakan secara maksimal. Akibatnya, pegawai dapat merasa kurang tertantang dan potensi yang dimilikinya tidak memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan organisasi.

[16] Cedefop, "Terminology of European Education and Training Policy: Skills Mismatch" (European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2022).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

b) *Underqualification*

Underqualification terjadi ketika tingkat pendidikan atau kompetensi yang dimiliki pegawai lebih rendah dibandingkan dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Akibatnya, pegawai dapat mengalami kesulitan dalam memahami tugas, prosedur kerja, maupun regulasi yang berlaku sehingga memerlukan pelatihan dan pendampingan lebih lanjut.

Adapun contohnya seperti Seorang pegawai ditempatkan pada bagian pembiayaan syariah yang mengharuskan pegawai memahami analisis kelayakan pembiayaan, manajemen risiko, serta berbagai akad syariah seperti murabahah, mudharabah, dan musyarakah. Namun, pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang tidak relevan dan belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai perbankan syariah. Akibatnya, pegawai mengalami kesulitan dalam menganalisis pengajuan pembiayaan nasabah dan membutuhkan pelatihan tambahan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

3) *Skill Gap* (Kesenjangan Keterampilan)

Skill gap merupakan kondisi ketika keterampilan yang dimiliki tenaga kerja belum memenuhi standar keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan.[17] Berbeda dengan *vertical* atau *horizontal mismatch* yang berfokus pada pendidikan, *skill gap* lebih menekankan pada perbedaan kemampuan aktual pekerja dengan tuntutan pekerjaannya.

[17] OECD, *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators* (OECD Publishing, 2017).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Skill gap dapat muncul karena berbagai faktor, seperti perkembangan teknologi yang cepat, perubahan sistem kerja, kurangnya pelatihan, atau pengalaman kerja yang masih terbatas. Dalam organisasi modern, *skill gap* sering menjadi perhatian utama karena dapat menurunkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan.

Adapun contoh dalam perbankan syariah: Seorang pegawai memahami teori perbankan syariah, tetapi belum mampu mengoperasikan aplikasi *core banking*, *sistem digital banking*, atau analisis pembiayaan berbasis teknologi sehingga memerlukan pelatihan tambahan.

4) *Overskilling* (Kelebihan Keterampilan)

Overskilling adalah kondisi ketika keterampilan yang dimiliki pekerja melebihi keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya.[18] Artinya, pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan sehari-hari sehingga sebagian kompetensinya tidak dimanfaatkan secara optimal.

Walaupun pekerja mampu menyelesaikan tugas dengan baik, kondisi ini sering menimbulkan ketidakpuasan kerja karena pekerjaan dianggap kurang menantang. Dalam jangka panjang, perusahaan berisiko kehilangan tenaga kerja berkualitas akibat tingginya keinginan pegawai untuk berpindah pekerjaan.

Adapun contohnya seperti Pegawai memiliki sertifikasi analisis risiko, kemampuan pengolahan data, dan keahlian manajemen

[18] Cedefop, "Terminology of European Education and Training Policy: Skills Mismatch."

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

investasi, tetapi hanya ditugaskan melakukan pekerjaan administratif sederhana.

5) *Underskilling* (Kekurangan Keterampilan)

Underskilling adalah kondisi ketika keterampilan yang dimiliki pekerja berada di bawah standar keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif.[19]

Pekerja yang mengalami *underskilling* biasanya memerlukan pelatihan, pendampingan (*mentoring*), maupun pengalaman kerja tambahan agar dapat memenuhi standar kompetensi organisasi. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan kerja, memperlambat penyelesaian tugas, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Adapun contohnya seperti Seorang pegawai marketing belum memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, dan pemasaran yang memadai sehingga mengalami kesulitan mencapai target penjualan produk pembiayaan syariah.

6) *Skills Obsolescence* (Keterampilan yang Tidak Lagi Relevan)

Skills obsolescence merupakan kondisi ketika keterampilan yang sebelumnya dimiliki pekerja menjadi tidak relevan akibat perkembangan teknologi, perubahan regulasi, inovasi organisasi, atau perubahan kebutuhan pasar kerja.[20]

Perkembangan digitalisasi, otomatisasi, dan transformasi industri menyebabkan banyak keterampilan lama tidak lagi memadai. Oleh karena

[19] Cedefop.
[20] Cedefop.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

itu, organisasi perlu melakukan program *upskilling* dan *reskilling* agar kompetensi pegawai tetap sesuai dengan perkembangan pekerjaan.

Dalam industri perbankan syariah, digitalisasi layanan seperti *mobile banking, internet banking, QRIS,* pembukaan rekening digital, hingga penggunaan analisis data menuntut pegawai untuk terus memperbarui kompetensinya.

Adapun contohnya seperti Pegawai yang hanya menguasai transaksi secara manual mengalami kesulitan ketika bank menerapkan sistem pelayanan digital dan aplikasi berbasis teknologi.

c. Faktor Penyebab Skill Mismatch

Skill mismatch adalah kondisi ketika keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ketidaksesuaian ini dapat terjadi karena kemampuan pekerja terlalu rendah, terlalu tinggi, atau tidak relevan dengan pekerjaan yang dijalankan, sehingga dapat menurunkan produktivitas individu dan organisasi.

Skill mismatch disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri, kurangnya pengalaman dan kemampuan beradaptasi, proses rekrutmen atau penempatan yang tidak sesuai, serta minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, perubahan teknologi, digitalisasi, dan regulasi juga membuat kebutuhan keterampilan terus berkembang.

Dalam perbankan syariah, *skill mismatch* dapat terjadi ketika pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai, belum menguasai keterampilan teknis operasional, atau belum mampu mengikuti perkembangan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

teknologi perbankan digital. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan, sehingga pemahaman terhadap faktor penyebab *skill mismatch* penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.[21]

1. Ketidaksesuaian Bidang Pendidikan dengan Pekerjaan (*Field of Study Mismatch*)

   Salah satu faktor utama yang menyebabkan terjadinya *skill mismatch* adalah ketidaksesuaian antara bidang pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini terjadi ketika seseorang bekerja pada bidang yang berbeda dengan disiplin ilmu yang dipelajarinya selama menempuh pendidikan formal. Akibatnya, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan tidak dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan pekerja memerlukan waktu adaptasi yang lebih lama untuk memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baru. Selain itu, pekerja juga membutuhkan pelatihan tambahan guna memperoleh kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks perbankan syariah, ketidaksesuaian bidang pendidikan dapat terjadi ketika pegawai yang berasal dari jurusan non-perbankan atau non-ekonomi syariah ditempatkan pada posisi yang menuntut pemahaman mengenai produk perbankan syariah, akad-akad syariah, analisis pembiayaan, dan manajemen risiko. Sebagai contoh, seorang pegawai di BSI KCP Barru yang memiliki latar belakang pendidikan Teknik Sipil

[21] Seamus McGuinness, Konstantinos Pouliakas, and Paul Redmond, "How Useful Is the Concept of Skills Mismatch?" (International Labour Organization (ILO), 2017).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

atau Pendidikan dan ditempatkan sebagai *Account Officer* harus mempelajari berbagai aspek perbankan syariah yang tidak diperoleh selama masa perkuliahan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga berpotensi menimbulkan skill mismatch apabila tidak didukung oleh pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai.[22]

2. Perkembangan Teknologi dan Digitalisasi

Perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *skill mismatch*. Perubahan teknologi mendorong organisasi untuk menerapkan sistem kerja yang lebih modern dan efisien, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan baru sesuai dengan perkembangan tersebut. Namun, tidak semua pekerja mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dalam waktu yang singkat. Akibatnya, keterampilan yang dimiliki pekerja menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam sektor perbankan syariah, perkembangan teknologi terlihat dari penggunaan layanan *digital banking*, *mobile banking*, *internet banking*, dan berbagai sistem operasional berbasis teknologi informasi. Pegawai yang belum menguasai teknologi tersebut akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, perkembangan

[22] Guillermo Montt, "The Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch: An Analysis Using PIAAC" (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2015).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

teknologi yang tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja dapat menyebabkan terjadinya *skill mismatch*.[23]

3. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

   Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan upaya penting untuk memastikan keterampilan pegawai tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan kemampuan pegawai tidak berkembang sejalan dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini mengakibatkan munculnya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam perbankan syariah, pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai produk perbankan syariah, akad-akad syariah, regulasi terbaru, serta penggunaan teknologi perbankan. Apabila pelatihan tidak diberikan secara berkelanjutan, pegawai akan mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan industri perbankan sehingga berpotensi menimbulkan *skill mismatch*.[24]

4. Penempatan Kerja yang Tidak Sesuai Kompetensi

   Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, atau pengalaman pegawai juga dapat menjadi penyebab *skill mismatch*. Dalam praktiknya, organisasi terkadang menempatkan pegawai pada posisi tertentu berdasarkan kebutuhan tenaga kerja tanpa mempertimbangkan kesesuaian kompetensi yang dimiliki.

[23] OECD, *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future* (Paris: OECD Publishing, 2019).

[24] Anne Brun-Schamme and Maud Rey, "A New Approach to Skills Mismatch" (OECD Productivity Working Papers, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Akibatnya, pegawai harus mempelajari keterampilan baru yang sebelumnya tidak dikuasai. Kondisi tersebut dapat menghambat proses adaptasi dan memengaruhi efektivitas kerja. Dalam perbankan syariah, misalnya, pegawai dengan latar belakang pendidikan non-ekonomi syariah ditempatkan pada bagian pembiayaan atau operasional yang membutuhkan pemahaman khusus mengenai prinsip-prinsip perbankan syariah. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas apabila tidak didukung oleh pelatihan yang memadai.[25]

5. Rotasi atau Mutasi Jabatan

Rotasi dan mutasi jabatan merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperluas pengalaman kerja pegawai. Namun, apabila rotasi dilakukan tanpa mempertimbangkan kesiapan kompetensi pegawai, maka dapat menyebabkan terjadinya skill mismatch. Setiap posisi dalam organisasi memiliki karakteristik pekerjaan dan kebutuhan keterampilan yang berbeda. Pegawai yang dipindahkan ke posisi baru sering kali membutuhkan penyesuaian terhadap tugas dan tanggung jawab yang belum pernah dijalankan sebelumnya. Dalam konteks perbankan syariah, seorang pegawai yang sebelumnya bekerja sebagai teller dapat dipindahkan ke bagian marketing atau pembiayaan yang membutuhkan kemampuan komunikasi, negosiasi, dan analisis yang lebih kompleks.

[25] Montt, "The Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch: An Analysis Using PIAAC."

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Jika proses adaptasi tidak didukung oleh pelatihan dan pendampingan yang memadai, maka *skill mismatch* dapat terjadi.[26]

6. Kurangnya Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesesuaian keterampilan seseorang dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja terbatas umumnya masih memerlukan waktu untuk mengembangkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pegawai baru sering kali belum memiliki keterampilan praktis yang diperoleh melalui pengalaman kerja langsung. Dalam sektor perbankan syariah, pengalaman kerja sangat penting untuk memahami prosedur operasional, pelayanan nasabah, analisis pembiayaan, serta penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul dalam aktivitas perbankan. Oleh karena itu, kurangnya pengalaman kerja dapat menyebabkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga memunculkan *skill mismatch*.[27]

d. Upaya Mengatasi *Skill Mismatch*

1. Pelatihan dan Pembekalan Kerja

Pelatihan dan pembekalan kerja merupakan langkah yang penting dalam mengatasi skill mismatch karena dapat membantu pegawai

[26] McGuinness, Pouliakas, and Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches."

[27] Richard Desjardins and Kjell Rubenson, "An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills" (OECD Education Working Papers, 2011).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.[28] Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Pembekalan kerja biasanya diberikan kepada pegawai baru maupun pegawai yang mengalami rotasi jabatan agar mereka memahami tugas, tanggung jawab, prosedur kerja, serta target yang harus dicapai. Dalam lingkungan perbankan syariah, pelatihan dapat mencakup pemahaman produk dan layanan bank syariah, penggunaan sistem operasional perbankan, pelayanan nasabah, manajemen risiko, serta pemanfaatan teknologi digital. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan kebutuhan pekerjaan dapat dikurangi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

2. Pendampingan Kerja (Mentoring)

Pendampingan kerja merupakan proses pemberian arahan dan bimbingan kepada pegawai oleh atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman.[29] Upaya ini sangat penting terutama bagi pegawai baru atau pegawai yang ditempatkan pada posisi kerja yang berbeda dari sebelumnya. Melalui pendampingan, pegawai dapat belajar secara langsung mengenai cara menyelesaikan pekerjaan, menghadapi permasalahan yang muncul, serta memahami budaya kerja organisasi. Pendampingan juga membantu pegawai mempercepat proses adaptasi sehingga keterampilan yang dibutuhkan dapat diperoleh melalui

[28] G S Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Ed.)* (University of Chicago Press, 1993).

[29] McGuinness, Pouliakas, and Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches."

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengalaman kerja sehari-hari. Dengan demikian, potensi terjadinya skill mismatch dapat diminimalkan karena pegawai mendapatkan dukungan dalam mengembangkan kompetensinya.

3. Penguatan *Soft Skills*

Selain kemampuan teknis, penguatan *soft skill* juga menjadi upaya penting dalam mengatasi *skill mismatch*. *Soft skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, etika kerja, dan kemampuan menyelesaikan masalah.[30] Dalam sektor perbankan syariah, kemampuan komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena pegawai berinteraksi langsung dengan nasabah dan rekan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan lebih mudah menjelaskan produk dan layanan bank, memahami kebutuhan nasabah, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* dapat membantu pegawai menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif meskipun terdapat perbedaan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja.

4. Pemahaman Akad Syariah

Pemahaman terhadap akad syariah merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai perbankan syariah. Akad syariah menjadi dasar dalam setiap transaksi dan produk yang ditawarkan oleh bank syariah. Oleh karena itu, pegawai perlu memahami berbagai jenis akad seperti *murabahah*, *mudharabah*, *musyarakah*, *ijarah*, dan akad lainnya agar dapat memberikan informasi yang benar kepada nasabah serta

[30] Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Ed.)*.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menjalankan operasional bank sesuai prinsip syariah. Upaya peningkatan pemahaman akad syariah dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, diskusi internal, maupun program sertifikasi. Dengan meningkatnya pemahaman pegawai terhadap akad syariah, kesalahan dalam pelaksanaan transaksi dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan kepada nasabah dapat ditingkatkan.[31] Selain itu, pemahaman akad syariah yang baik juga membantu mengurangi *skill mismatch* yang disebabkan oleh perbedaan latar belakang pendidikan pegawai.

Dengan menerapkan pelatihan dan pembekalan kerja, pendampingan kerja, penguatan *soft skill*, serta peningkatan pemahaman akad syariah secara berkelanjutan, organisasi dapat mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Upaya-upaya tersebut tidak hanya membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga mendukung terciptanya pelayanan yang profesional dan sesuai dengan prinsip-prinsip perbankan syariah.

e. *Mismatch* dalam Konteks Perbankan Syariah

Mismatch dalam konteks perbankan syariah merupakan fenomena ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi, khususnya program studi Perbankan Syariah, dengan kebutuhan aktual industri perbankan syariah yang semakin dinamis. Ketidaksesuaian ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis perbankan, melainkan juga mencakup pemahaman

[31] Adiwarman A Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih Dan Keuangan* (RajaGrafindo Persada, 2017).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

konseptual terhadap prinsip-prinsip syariah dan aplikasinya dalam sistem keuangan kontemporer. Dalam realitas lapangan, banyak bank syariah menyatakan kesulitan dalam merekrut lulusan yang benar-benar siap kerja, baik dari sisi kompetensi digital, keterampilan komunikasi bisnis, maupun kemampuan menerapkan akad-akad syariah dalam produk perbankan yang kompleks.[32]

Lebih jauh, sektor perbankan syariah menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi yang menuntut adanya tenaga kerja dengan keterampilan hibrida, yaitu kombinasi antara literasi keuangan syariah dan teknologi digital. Sayangnya, sebagian besar institusi pendidikan keislaman masih belum sepenuhnya memasukkan dimensi teknologi finansial (*fintech*), big data, dan analitik dalam kurikulumnya. Padahal, perkembangan industri keuangan syariah ke depan sangat erat kaitannya dengan transformasi digital dan inklusi keuangan. Dengan demikian, mismatch dalam konteks ini menuntut adanya rekonstruksi pendekatan pendidikan, termasuk penguatan kerja sama antara kampus dan industri, pengembangan kurikulum adaptif, serta penerapan sistem *link and match* yang berorientasi pada pasar kerja.

Ketidaksesuaian antara output pendidikan dengan kebutuhan industri, atau yang dikenal sebagai *skills mismatch*, juga menjadi persoalan serius dalam sektor perbankan syariah di Indonesia. Sektor ini memiliki kekhususan tersendiri karena tidak hanya menuntut keterampilan teknis perbankan, tetapi juga pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah, seperti akad, fiqh

[32] A Zainuddin and R Rahim, "Ketidaksesuaian Kompetensi Lulusan Perbankan Syariah Dan Kebutuhan Industri: Studi Lapangan," *Jurnal Tidak Disebutkan (Fiktif)*, 2022.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

muamalah, serta etika bisnis Islam. Ketika lulusan program studi Perbankan Syariah tidak memiliki kompetensi praktis yang sesuai dengan tuntutan industri misalnya, kurang menguasai aplikasi perbankan digital, tidak familiar dengan sistem core banking syariah, atau lemah dalam penerapan akad dalam produk keuangan maka terjadi *skills mismatch* yang berdampak langsung terhadap performa kerja dan tingkat serapan lulusan oleh industri.

Dampak paling nyata dari *mismatch* di sektor ini adalah rendahnya tingkat *employability* lulusan. Banyak bank syariah lebih memilih merekrut lulusan dari jurusan ekonomi atau bahkan teknik yang memiliki kompetensi digital tinggi, ketimbang lulusan perbankan syariah yang kurang siap kerja secara praktis. Fenomena ini selaras dengan temuan McGuinness et al., yang menyatakan bahwa *mismatch* akan menurunkan produktivitas tenaga kerja dan menyebabkan *underemployment*, yaitu ketika pekerja tidak bisa memanfaatkan keterampilan mereka secara optimal.[33] Dalam konteks perbankan syariah, hal ini dapat berarti karyawan yang tidak memahami implementasi akad secara *aplikatif*, yang pada akhirnya menghambat kualitas layanan syariah dan merusak kepercayaan nasabah terhadap sistem keuangan Islam.

Selain itu, *mismatch* juga memengaruhi tingkat rotasi dan loyalitas karyawan di perbankan syariah. Lulusan yang merasa pekerjaannya tidak relevan dengan latar belakang pendidikannya cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah dan berisiko tinggi untuk berpindah profesi. Hal ini

[33] S McGuinness, K Pouliakas, and P Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Types, and Policy Responses," *International Labour Review*, 2018.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menambah beban biaya pelatihan dan adaptasi bagi lembaga keuangan syariah. Dalam jangka panjang, *mismatch* menyebabkan stagnasi dalam pengembangan kualitas SDM syariah, yang seharusnya menjadi fondasi utama untuk membangun keuangan syariah yang inklusif dan berdaya saing global.[34]

Di sisi lain, ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan tinggi syariah dengan kebutuhan industri menjadi salah satu penyebab utama *mismatch* ini. Sebagian besar perguruan tinggi masih mengutamakan pendekatan teoritis dan belum sepenuhnya mengintegrasikan keterampilan industri digital, sertifikasi profesi, atau praktik kerja lapangan secara intensif. Padahal, pendekatan *link and match* menjadi sangat krusial untuk menjembatani kesenjangan ini. Penguatan hubungan antara institusi pendidikan dengan dunia industri merupakan kunci utama dalam mengurangi mismatch dan meningkatkan relevansi kompetensi lulusan.[35]

Bank mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam sistem perekonomian dewasa ini. Sistem perbankan yang berlaku di Indonesia sekrang, telah berfungsi dalam menujang pembanguan nasional. Keahadiran lembaga keuangan telah dimanfaatkan oleh umat islam untuk mengembangkan berbagai usaha, naik dalam bidang ekonomi, sosia, maupun pendidikan.[36]

---

[34] Hanushek and Woessmann, *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*.

[35] S Pavlin and K Širok, "Employer Satisfaction, Employability and the Mismatch between the Competencies of Graduates and the Labour Market Needs," *International Journal of Manpower*, 2020.

[36] I Nyoman Budiono, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, vol. 17, 1385.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Teori Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank syariah merupakan salah satu lembaga keungan yang beroperasi sebagai lembaga keuangan yang menyediakan layanan jasa keuangan atau transaksi kepada nasabahnya, adanya penyebutan sebagai perbankan syariah karena sistem opersional keuangan yang dijalankannya tidak terlepas dari prinsip-prinsip Islam.[37]

Jadi, bank syariah menurut Muhammad dan Rofiul menjelaskan bahwa bank syariah adalah suatu badan usaha yang bergerak pada bidang keuangan yang dioperasikan dengan maksud menerapkan sistem perekonomian serta prinsip keuangan yang berbasis Islam di sektor perbankan.[38] Dengan tujuan bukan hanya sekedar memperoleh profit atau keuntungan semata melainkan pula untuk mensejahterakan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa bank syariah merupakan suatu jenis lembaga keuangan yang berfungsi sebagai intermediasi atau perantara dalam menghimpun dan menyalurkan dana Masyarakat berdasarkan sistem perekonomian dan prinsip-prinsip Islam.

b. Fungsi Bank Syariah

Bank syariah memiliki empat fungsi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Fungsi-fungsi tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Fungsi Manajer Investasi

Fungsi manajer investasi dapat dilihat pada segi penghimpunan dana oleh bank syariah, khususnya pada dana mudharabah. Dengan fungsi

[37] Budiono.
[38] Pendekatan Syariah, *Manajemen Bank Islam*, n.d.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ini, bank syariah bertindak sebagai manajer investasi dari pemilik dana (shahibul maal). Dimana, dana-dana tersebut harus disalurkan pada penyaluran yang bersifat produktif sehingga dana yang dihimpun dapat menghasilkan profit atau keuntungan yang nantinya akan dibagi hasilkan antara pihak bank syariah dengan pemilik dana (shahibul maal).

2) Fungsi Investor

Fungsi investor dapat dilihat pada segi penyaluran dana oleh bank syariah. Dalam penyaluran dana, bank syariah berperan sebagai investor (pemilik dana).

Sebagai investor, penanaman dana yang dilakukan oleh bank syariah harus pada sektor-sektor yang produktif dengan risiko yang kecil, tidak melanggar aturan Islam serta harus menggunakan alat investasi yang sesuai dengan syariah. Investasi-investasi yang sesuai dengan syariah meliputi akad jual beli (murabahah, salam, dan istishna), akad investasi (mudharabah dan musyarakah), akad sewa-menyewa (ijarah dan ijarah muntahiya bittamlik) serta akad lainnya yang dibolehkan oleh syariah.[39]

3) Fungsi Jasa Keuangan

Fungsi jasa keuangan yang dijalankan oleh bank syariah hampir memiliki persamaan secara keseluruhan namun perbedaan fungsi jasa keuangan pada bank syariah dengan bank konvensional yaitu dalam

[39]Wiroso, Penghimpunan Dana dan Distribusi Bagi Hasil Usaha Bank Syariah (Jakarta: PT Grasindo, 2005), h. 5-11.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mekanisme menjalankan fungsi jasa keuangan tersebut, bank syariah tetap harus sesuai dengan hukum syariah.

4) Fungsi Sosial

Bank syariah dalam menjalakan fungsi sosialnya menggunakan dua instrumen yaitu instrumen zakat, infaq, sedekah dan wakaf (ZISWAF) serta instrumen pinjaman kebajikan (qardhul hasan). Dana instrumen ZISWAF disalurkan kepada yang berhak menerima dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan untuk dana pada instrumen qardhul hasan, disalurkan untuk pengadaan atau perbaikan kualitas fasilitas sosial dan fasilitas umum masyarakat, sumbangan atau hibah tersebut diberikan kepada yang berhak menerima serta pinjaman tanpa bunga yang diprioritaskan kepada masyarakat dalam golongan ekonomi lemah.[40]

c. Prinsip Bank Syariah

Bank syariah merupakan bank yang secara operasionalnya berdasarkan konsep muamalah secara Islam, sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh alquran dan as-sunnah. Dalam pengoperasionalnya, perbankan syariah harus menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah karena penerapan prinsip-prinsip tersebutlah yang membedakan antara bank yang berbasis syariah dengan bank yang berbasis konvensional. Prinsip-prinsip yang diterapkan oleh bank syariah dalam pengoperasionalnya yaitu sebagai berikut:[41]

[40] Syariah, *Manajemen Bank Islam*.

[41] Rudy Haryanto, Manajemen Pemasaran Bank Syariah (Teori dan Praktik) (Madura: Duta Media Publishing, 2020), h. 8-9.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Prinsip Keadilan

   Prinsip keadilan berarti bagi hasil yang didapatkan oleh kedua belah pihak sesuai dengan kontribusi maupun risiko yang ditanggung oleh masing-masing pihak. Pengaturan bagi hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama antara bank dan nasabah.

2. Prinsip Kemitraan

   Prinsip kemitraan berkaitan dengan hubungan kerja sama antara kedua belah pihak yang dimana pihak bank syariah memberikan bantuan kepada pihak nasabah dalam sektor keuangan syariah.

3. Prinsip Transparansi

   Prinsip transparansi berarti pihak bank terbuka dalam memberikan segala informasi maupun tindakan yang telah dilakukan kepada pihak nasabah. Seperti memberikan laporan keuangan secara terbuka dan berkesinambungan kepada pihak nasabah agar nasabah tersebut mengetahui kondisi dananya.

4. Prinsip Universal

   Prinsip universal berarti bank syariah dapat digunakan oleh semua orang tanpa memandang status apapun. Pengguna bank syariah diperuntukkan untuk semua pihak yang berkepentingan tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, dan golongan yang sesuai dengan semangat *rahmatan lil alamin*.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5. Prinsip Kehalalan

Prinsip kehalalan berarti produk maupun layanan yang diberikan oleh pihak bank syariah kepada nasabah sesuai dengan syariat Islam. Bank hanya memberikan produk dan pelayanan yang halal.

6. Anti MAGHRIB

MAGHRIB singkatan dari *maysir*, *gharar*, *riba*, dan *bathil*. Anti MAGHRIB berarti bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif (*maysir*), bebas dari hal-hal yang tidak jelas atau meragukan (*gharar*), bebas dari pengambilan tambahan dari harga pokok secara bathil (*riba*) serta bebas dari hal-hal yang tidak sah (*bathil*).

Dengan adanya prinsip-prinsip tersebut membuat arah perbankan syariah lebih ke arah yang lebih positif lagi pada intinya prinsip Islam lebih mengacu kepadaa Al-Quran dan Hadist, sebagaimana Islam yang mengatur segala kehidupan manusia secara meluas baik dalam hubungan antara manusia ataupun hubungan antara yang maha kuasa dengan manusia.

d. Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Terkait dengan fungsi bank yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan. Sistem perbankan di Indonesia memilki dua macam sistem operasional, kedua sistem perbankan tersebut adalah bank syariah dan bank konvensional yang dimana bank tersebut memilki perbedaan dalam sistem operasional, layanan dan sebagainya.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Beberapa perbedaan antara bank syariah dan bank konvensional yaitu seperti pada tabel berikut:[42]

Tabel 3.1. Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Bank Konvensional	Bank Syariah
Berorientasi pada usaha yang halal dan haram	Berorientasi pada usaha yang halal saja
Menggunakan perangkat bunga	Berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli dan sewa
Profit oriented	Profit and falah oriented
Hubungan debitur-kreditur	Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kemitraan
Tidak terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS)	Terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS)

Perbedaan kedua jenis bank seperti yang tertera pada tabel di atas yaitu dari segi orientasi usaha, dimana bank konvensional berorientasi kepada semua jenis usaha tanpa memperhatikan unsur halal dan haram sedangkan bank syariah hanya berorientasi terhadap usaha yang halal saja. Selain itu, prinsip dasar operasional pada bank konvensional menggunakan perangkat bunga sedangkan bank syariah menggunakan prinsip bagi hasil, jual beli dan sewa menyewa. Selanjutnya segi target keuntungan pada bank konvensional adalah *profit oriented* sedangkan bank syariah adalah *profit and falah oriented*. Kemudian hubungan yang terjalin antara pihak bank konvensional dengan nasabah hanya sebatas debitur dan kreditur sedangkan bank syariah dalam bentuk kemitraan serta pada bank konvensional tidak terdapat lembaga pengawas seperti Dewan Pengawas Syariah (DPS) sedangkan pada bank syariah terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS).

[42] M Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2011).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru merupakan salah satu kantor cabang pembantu dari PT Bank Syariah Indonesia Tbk yang beroperasi di Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Kehadiran BSI KCP Barru menjadi bagian dari upaya memperluas jangkauan layanan perbankan syariah kepada masyarakat di daerah, khususnya dalam memenuhi kebutuhan transaksi keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sebagai kantor cabang pembantu, BSI KCP Barru tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelayanan nasabah, tetapi juga sebagai ujung tombak perusahaan dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap sistem perbankan syariah.

BSI sendiri merupakan hasil penggabungan tiga bank syariah milik negara, yaitu PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, dan PT Bank BRI Syariah, yang resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021. Penggabungan tersebut merupakan langkah strategis pemerintah dalam memperkuat industri keuangan syariah nasional agar lebih besar, lebih efisien, dan lebih kompetitif di tengah perkembangan sektor perbankan yang semakin dinamis. Melalui merger ini, BSI diharapkan mampu menjadi lembaga keuangan syariah yang tidak hanya unggul dalam skala bisnis, tetapi juga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi umat dan pembangunan nasional.

Sebagai bagian dari jaringan BSI, KCP Barru menjalankan fungsi utama dalam menghimpun dana masyarakat, menyalurkan pembiayaan, serta menyediakan berbagai layanan jasa keuangan berbasis syariah. Produk dan layanan yang tersedia mencakup tabungan syariah, giro, deposito, pembiayaan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

konsumtif, pembiayaan produktif, layanan transfer, pembayaran tagihan, hingga layanan digital banking yang memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi secara cepat dan efisien. Keberadaan layanan tersebut menunjukkan bahwa BSI KCP Barru tidak hanya berorientasi pada pelayanan konvensional, tetapi juga berupaya menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat modern yang menuntut kemudahan, kecepatan, dan keamanan dalam bertransaksi.

Dalam menjalankan operasionalnya, BSI KCP Barru berpedoman pada prinsip-prinsip syariah yang menekankan nilai keadilan, transparansi, kejujuran, dan kemaslahatan. Setiap produk dan transaksi yang ditawarkan menggunakan akad-akad syariah yang telah disesuaikan dengan ketentuan fikih muamalah, seperti *mudharabah, murabahah, musyarakah, ijarah*, dan akad lainnya. Penerapan akad tersebut menjadi pembeda utama antara perbankan syariah dan perbankan konvensional, karena seluruh aktivitas keuangan diarahkan agar bebas dari unsur riba, gharar, dan maysir. Dengan demikian, BSI KCP Barru memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam aspek bisnis, tetapi juga dalam menjaga kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam setiap aktivitas pelayanan.

Selain menjalankan fungsi pelayanan keuangan, BSI KCP Barru juga memiliki peran penting dalam membangun literasi dan inklusi keuangan syariah di tengah masyarakat. Melalui interaksi langsung dengan nasabah, pegawai BSI KCP Barru menjadi representasi perusahaan dalam memberikan pemahaman mengenai produk, akad, manfaat, serta mekanisme layanan perbankan syariah. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan operasional kantor cabang pembantu ini. Pegawai dituntut tidak hanya memahami aspek teknis perbankan, tetapi juga memiliki

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kemampuan komunikasi yang baik, sikap profesional, integritas, serta kemampuan menjelaskan produk syariah secara sederhana dan mudah dipahami oleh masyarakat.

C. Tinjauan Konseptual

1. *Skill Mismatch*

Skill mismatch adalah kondisi ketika keterampilan, kompetensi, pengetahuan, atau kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Ketidaksesuaian tersebut dapat terjadi dalam berbagai bentuk, baik pada aspek pendidikan, tingkat keterampilan, pengalaman kerja, maupun kemampuan teknis dan nonteknis yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Konsep *Skill Mismatch* menjadi dasar utama dalam menganalisis ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. *Skill Mismatch* merujuk pada kondisi dimana keterampilan yang dimiliki oleh lulusan tidak sejalan, tidak relevan, atau belum memadai dengan keterampilan yang diperlukan oleh dunia usaha dan industri.

2. Bentuk-Bentuk *Skill Mismatch*

Skill mismatch dalam penelitian ini dapat dilihat melalui beberapa bentuk.

- *Horizontal mismatch*, yaitu kondisi ketika bidang pendidikan atau keahlian yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

- *Vertical mismatch*, yaitu kondisi ketika tingkat pendidikan atau keterampilan pegawai berada di bawah atau di atas tuntutan pekerjaan.
- *Skill gap*, yaitu kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- *Overskilling*, yaitu keadaan ketika pegawai memiliki keterampilan yang lebih tinggi daripada yang dibutuhkan oleh pekerjaannya.
- *Underskilling*, yaitu keadaan ketika pegawai belum memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.
- ***S**kills obsolescence*, yaitu kondisi ketika keterampilan yang dimiliki pegawai menjadi usang karena perkembangan teknologi, sistem kerja, atau perubahan kebutuhan organisasi.

3. Faktor-Faktor Penyebab *Skill Mismatch*

Terjadinya *skill mismatch* tidak hanya disebabkan oleh satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

- Ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan menjadi salah satu penyebab utama *skill mismatch*. Lulusan dari bidang pendidikan tertentu sering kali bekerja pada bidang yang berbeda sehingga keterampilan yang diperoleh selama pendidikan formal tidak dapat diterapkan secara optimal.
- Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang sangat cepat juga menyebabkan keterampilan yang dimiliki pegawai menjadi kurang relevan apabila tidak diperbarui secara berkelanjutan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

- Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi dari organisasi dapat menyebabkan pegawai tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai dapat menimbulkan kesenjangan antara kemampuan individu dan kebutuhan jabatan.
- Rotasi atau mutasi jabatan yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kesiapan kompetensi pegawai juga dapat memunculkan *skill mismatch*.
- Kurangnya pengalaman kerja menyebabkan pegawai belum memiliki keterampilan praktis yang cukup untuk menjalankan tugas secara efektif.

4. Upaya Mengatasi *Skill Mismatch*

Upaya mengatasi *skill mismatch* dilakukan untuk mengurangi kesenjangan antara keterampilan pegawai dan tuntutan pekerjaan, terutama di perbankan syariah, melalui pelatihan dan pembekalan kerja agar pegawai memahami tugas, prosedur, dan sistem operasional, pendampingan kerja atau *mentoring* untuk mempercepat adaptasi dan penguasaan pekerjaan, penguatan *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi guna mendukung pelayanan yang efektif, serta peningkatan pemahaman akad syariah agar pegawai mampu menjalankan transaksi sesuai prinsip syariah dan mengurangi kesalahan dalam operasional.

5. Perbankan Syariah

Perbankan syariah merupakan sistem keuangan yang dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, transparansi, larangan riba, dan kegiatan usaha yang halal. Prinsip-prinsip ini bersumber dari Al-Qur’an,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hadis, *ijma'*, dan *qiyas*, serta dijabarkan dalam bentuk akad-akad muamalah yang digunakan dalam operasional keuangan, antara lain *mudharabah* (bagi hasil), *musyarakah* (kerja sama), *murabahah* (jual beli dengan margin keuntungan), *ijarah* (sewa-menyewa), dan lainnya. Sistem ini tidak hanya menekankan pada keuntungan finansial, tetapi juga pada keberkahan transaksi dan kontribusi terhadap kesejahteraan sosial. Oleh sebab itu, lembaga keuangan syariah memiliki tantangan tersendiri dalam mencari tenaga kerja yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen pada nilai-nilai keislaman.

Dalam konteks ini, kebutuhan industri perbankan syariah terhadap lulusan yang berkualitas tidak hanya terbatas pada kemampuan analisis keuangan, penguasaan perangkat teknologi perbankan, atau administrasi lembaga keuangan, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam terhadap fiqh muamalah, kesadaran etis, integritas moral, serta kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai syariah dalam praktik kerja sehari-hari. Di tengah dinamika digitalisasi perbankan dan globalisasi keuangan, profesional perbankan syariah dituntut untuk mampu menjawab tantangan kontemporer tanpa mengorbankan prinsip-prinsip syariah.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

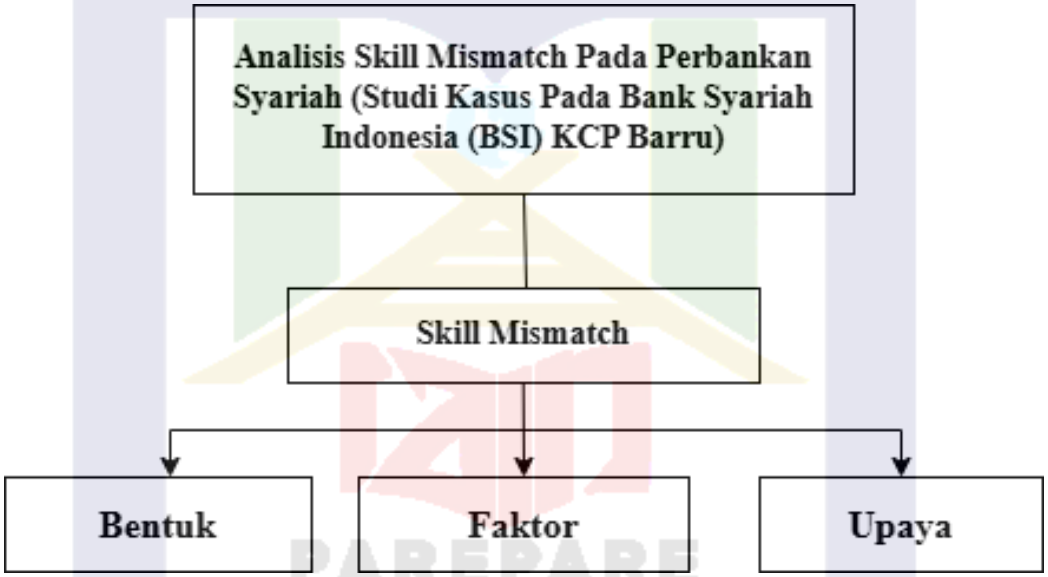
Konsep	Aspek	Indikator	Keterangan
Skill Mismatch	Jenis *mismatch*	*Vertical, Horizontal, Skill Gaps*	Jenis ketidaksesuaian antara kompetensi dan kebutuhan industri
Skill Mismatch	Dampak	Pengangguran terdidik, *underemployment*, rendahnya produktivias	Konsekuensi negative dari *mismatch* pada dunia kerja
Skill Mismatch	Faktor Penyebab	Kurikulum tidak relevan, minim praktik, sinergi lemah	Asal mula terjadinya *mismatch*
Operasionalisasi *Skill Mismatch*	Kompetensi teknis	Kemampuan aplikasi akad syariah	Kemampuan menerapkan teori dalam praktik produk syariah
Operasionalisasi *Skill Mismatch*	Kompetensi digital	Kemampuam sistem *core banking*	Penguasaan teknologi perbankan syariah
Operasionalisasi *SKILL MISMATCH*	Kompetensi *soft skills*	Komunikasi dan etika kerja	Sikap kerja dan hubungan profesional
Link and match	Bentuk program	Magang, kurikulum Bersama, dosen praktisi	Bentuk integrasi Pendidikan dan industry
Link and match	Tujuan	Sinkronisasi kebutuhan industri	Menjembatani gap kompetensi
Perbankan Syariah	Asas Operasional	Akad syariah (mudharabah, murabahah, dll)	Landasan operasional sesuai syariah
Perbankan Syariah	Kompetensi lulusan	Fiqh muamalah, keuangan syariah, literasi digital	Kompetensi yang dibutuhkan industri syariah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model yang menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan judul penelitian Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru). Berikut adalah bagan kerangka pikir yang bisa memudahkan seorang peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitiannya.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III

METODE PENELITIAN

A Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melibatkan beberapa informan. Proses pengambilan dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dengan informan terpilih serta dokumentasi. Untuk memperoleh informasi yang dapat dipertanggung jawabkan maka data diperoleh dari dua sumber, data primer berasal dari hasil wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian dengan jenis pertanyaan. Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis oleh peneliti lain, yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian baru. Dengan menggabungkan kedua jenis data ini, diharapkan hasil penelitian akan lebih komprehensif dan valid. Selain itu, pendekatan ini juga peneliti untuk melihat fenomena dari berbagai sudut pandang yang berbeda.

Pendekatan kualitatif ini dipilih oleh penulis berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan informasi melalui observasi, wawancra, dan pencatatan di lapangan dalam bentuk deskripsi dan gambar untuk lebih memahami bagaimana Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru).

Dalam penyusunan penelitian Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru). Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pada penelitian

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kualitatif, peneliti merupakan alat penting dalam proses pengumpulan data agar informan dapat sepenuhnya memahami keadaan dan subjektivitas lapangan, kehadiran peneliti merupakan komponen penting yang memasuki latar belakang penelitian. Pada penelitian ini, peneliti berperan sebagai pengamat, melaksanakan tugas pengamatan, mencatat, dan mewawancarai. Fungsi ini sangat penting karena data yang dikumpulkan dan diperiksa oleh peneliti sangat penting untuk mencapai tujuan penelitian. Keberhasilan dalam penelitian kualitatif, sangat ditentukan oleh kemampuan peneliti di lapangan dalam menghimpun data, memaknai data secara valid dengan tidak terlepas dari konteks yang sebenarnya.

B Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini berlokasi di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, Perum. Griya UBM Blok A.5, Jl. A.A Bau Massepe Ling, Kel. Mangempang, Kec. Barru Kab. Barru.

2. Waktu Penelitian

   Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 November 2025 sampai dengan 27 Desember Tahun 2025

C Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan untuk menganalisis fenomena *Skill Mismatch* atau ketidaksesuaian keterampilan antara lulusan Program Studi Perbankan Syariah dengan kebutuhan kerja yang terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

D Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian ini adalah data kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena sosial yang terjadi di Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI). Data kualitatif mengacu pada informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menarik kesimpulan mendalam.

2. Jenis Data

   a. Data Primer

      Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama melalui kegiatan penelitian lapangan. Pegumpulan data primer dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam bagi semua karyawan terkait *skill mismatch* yang terjadi pada sekor perbankan khususnya di Bank Syariah Indonesia KCP Barru dan Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai diantaranya *Customer Service* (CS) berjumlah 1 orang, PA berjumlah 1 orang, *Funding Transaction Representative* (FTR) berjumlah 1 orang, *Branch Operational & Service Manager* (BOSM) berjumlah 1 orang, *Pawning Staf* berjumlah 2 orang.

      Dalam penelitian ini, teknik pengambilan informan dilakukan menggunakan purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel non-probabilistik di mana peneliti secara sengaja

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

memilih individu yang dinilai paling relevan dan memahami persoalan yang dikaji, yakni fenomena Skill Mismatch.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan telah dikumpulkan serta dianalisis oleh pihak lain sebelumnya. Data ini biasanya diambil dari sumber-sumber seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, statistik dari Lembaga resmi, atau dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian.

Bentuk data sekunder dalam penelitian ini berupa berbagai dokumen dan sumber tertulis yang relevan dengan topik *skill mismatch* pada perbankan syariah. Adapun bentuk data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku teks dan literatur ilmiah yang membahas konsep *skill mismatch*, sumber daya manusia, dan perbankan syariah, jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema ketidaksesuaian keterampilan di sektor perbankan

E Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena mendapatkan data adalah tujuan utama dari penelitian. Tanpa adanya Teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah di tetapkan.[43]

[43] M E Muhammad Rizal Pahleviannur et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Rake Sarasin, 2022), https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxuw.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Observasi

   Teknik observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mengamatai secara langsung fenomena atau perilaku subjek yang sedang diteliti dalam lingkungan alamiahnya, tanpa intervensi. Observasi dapat dilakukan secara sistematis dengan menggunakan pedoman atau instrument khusus, atau bersifat deskriptif untuk mencatat kejadian atau interaksi yang muncul. Teknik ini sering digunakan untuk mengamati perilaku, pola interaksi, atau situasi sosial yang tidak dapat diukur secara langsung melalui metode lain seperti survei atau wawancara.

2. Wawancara

   Wawancara merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara juga dapat diartikan sebagai percakapan yang bertujuan untuk mengkontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan dan lain sebagainya yang dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dan orang-orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang kongkrit berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pedoman Wawancara di lampirkan di akhir.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain.[44]

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang bersifat tertulis maupun visual yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi tersebut meliputi job description pegawai, serta foto-foto kegiatan wawancara dan observasi selama penelitian berlangsung. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat dan memverifikasi data hasil wawancara dan observasi terkait fenomena *skill mismatch* pada sumber daya manusia di BSI KCP Barru.

F Uji Keabsahan Data

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi data adalah proses menentukan kebenaran informasi tertentu dengan memanfaatkan berbagai metode pengumpulan data dan sumber data. Misalnya, selain wawancara dan observasi, peneliti dapat memanfaatkan karya tulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi, dan foto atau gambar lain untuk mendokumentasikan penelitiannya.[45]

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa informan yang memiliki jabatan

[44] Nur Hikmatul Auliya Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, vol. 5, 2020.

[45] Raharjo and Mudjia, "Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Metodologi Penelitian*, 2010, 2.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dan latar belakang pendidikan yang berbeda di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru. Informasi mengenai bentuk *skill mismatch*, faktor penyebab, serta upaya penanganannya diperoleh dari hasil wawancara dengan customer service, personal assistant, hingga pimpinan unit. Data dari masing-masing informan kemudian dibandingkan untuk melihat kesesuaian dan konsistensi informasi, sehingga diperoleh gambaran yang lebih objektif dan dapat dipercaya.

2. Triangulasi Teknik

Istilah "triangulasi teknis" mengacu pada praktik memperoleh data dari satu sumber menggunakan berbagai metode. Observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi semuanya digunakan secara bersamaan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.[46]

Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data terhadap sumber yang sama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data hasil wawancara mengenai *skill mismatch* dan upaya penanganannya kemudian diperkuat melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai serta dokumentasi berupa struktur organisasi dan data pelatihan. Penggunaan beberapa teknik ini bertujuan untuk meningkatkan keakuratan dan kedalaman data penelitian.

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & B*, n.d.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

G Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengatur, mengelompokkan, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Analisis data mencakup langkah-langkah seperti pengkodean, pengelompokkan, dan penyajian informasi dalam bentuk yang lebih terstruktur, sehingga peneliti dapat menarik Kesimpulan dari data-data yang diperoleh di lapangan.

Analisis data pada dasarnya merupakan proses memilah dan menyusun data ke dalam pola, kategori, serta satuan deskriptif dasar agar dapat ditemukan tema dan pola yang menyeluruh dari seluruuh informasi yang terkumpul. Dalam proses ini penelitii juga perlu kenbali ke lapangan untuk melengkapi infornasi yang dirasa masih kurang, kemudian mengelolahnya Kembali.[47]

Menurut Miles dan Huberman tahap dan langkah-langkah analisis dan pengolahan data yang dapat dilakukan peneliti dalam penelitian, yaitu:

1. Reduksi Data

   Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemisahan dari penyederhanaan, abstrak, dan transformasi yang berasal dari catatan tekstual atau tertulis. Mereduksi juga bisa berarti merangkul, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting baik berupa tema atau polanya.

[47] Bachtiar S Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Trianggulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 56.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara menyeleksi hasil wawancara para pegawai BSI KCP Barru yang berkaitan langsung dengan fenomena *skill mismatch*. Data yang tidak relevan dengan fokus penelitian, seperti informasi di luar konteks pekerjaan dan kompetensi, disisihkan dan data yang relevan dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, yaitu: bentuk-bentuk *skill mismatch*, faktor penyebab terjadinya *skill mismatch*, dan upaya yang dilakukan BSI KCP Barru dalam mengatasi *skill mismatch*.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah Kumpulan informasi terstruktur di mana Kesimpulan diambil dan tindakan diambil. Sering digunakan dalam penelitian kualitatif, penyajian informasi merupakan bentuk naratif yang menyederhankan informasi kompleks menjadi bentuk sederhana tanpa mengurangi isinya dan mudah dipahami.[48]

Penyajian data dilakukan dengan menguraikan hasil wawancara informan, hasil observasi lapangan, serta dokumentasi yang relevan, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi *skill mismatch* di BSI KCP Barru. Data disajikan secara runtut mulai dari bentuk *skill mismatch* yang terjadi, faktor-faktor penyebabnya, hingga upaya yang dilakukan oleh pihak bank dalam mengatasi permasalahan tersebut.

[48] Firdaus Hamta, *Metodologi Penelitian Akuntansi, Ed.1* (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Data

Verifikasi data dapat dilakukan apabila kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan tahap awal didukung dengan bukti-buki yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.[49]

Kesimpulan akhir penelitian ini menggambarkan secara komprehensif bentuk *skill mismatch* yang terjadi di BSI KCP Barru, faktor-faktor penyebabnya, serta upaya yang dilakukan oleh pihak bank dalam meminimalkan terjadinya *skill mismatch*.

[49] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2007).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Bentuk-Bentuk *Skill Mismatch* di BSI KCP Barru

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, ditemukan bahwa skill mismatch di BSI KCP Barru muncul dalam beberapa bentuk. Salah satu bentuk yang paling dominan Adalah ketidaksesuaian keterampilan teknis perbankan syariah. Beberapa pegawai memiliki latar belakang Pendidikan yang tidak sepeuhnya linier dengan perbankan syariah, sehingga membutukan waktu adaptasi yang cukup lama untuk memahami system dan prsedur kerja.

Seperti yang disampaikan dalam wawancara bapak syaiful salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Iya ada beberapa ketidaksesuaian."[50]

Adapun yang disampaikan oleh bapak eko selaku karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sangat penting. Meskipun pembagian tugas dapat berbeda-beda, ketidaksesuaian keterampilan dapat diminimalkan melalui proses adaptasi kerja. Selain itu, kemampuan berkomunikasi yang baik menjadi faktor pendukung utama agar karyawan mampu menjalankan tugasnya secara efektif."[51]

Adapun yang disampaikan oleh bapak Taufiq Perdana selaku karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

[50] Syaiful Ilham, Pegawai selaku Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[51] Eko Bagus, Pegawai PA Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> "Proses rekrutmen di Bank Syariah Indonesia pada dasarnya telah mempertimbangkan kesesuaian kompetensi calon pegawai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Ketidaksesuaian keterampilan bukan merupakan permasalahan utama, karena sistem rekrutmen telah dirancang untuk menjaring individu yang memiliki kompetensi dan kemampuan multitasking. Namun demikian, dalam praktik perbankan terdapat kebijakan rotasi jabatan yang menyebabkan pegawai harus menyesuaikan diri dengan tuntutan keterampilan yang berbeda pada setiap posisi. Penyesuaian tersebut dilakukan melalui proses pembelajaran secara bertahap ketika pegawai menempati posisi baru, sehingga keterampilan yang dibutuhkan dapat dikuasai seiring berjalannya waktu. "[52]

Adapun yang disampaikan oleh bapak Irwan selaku karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Sampai dengan saat ini belum pernah terdapat pengalaman atau pelaksanaan kegiatan tersebut"[53]

Adapun yang disampaikan oleh Ibu Nur laela selaku BOSM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Pada sektor perbankan, termasuk di BSI KCP Barru, proses rekrutmen pegawai dilakukan melalui tahapan seleksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pihak bank tidak secara mutlak mensyaratkan calon pegawai berasal dari jurusan perbankan, selama calon pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan Strata Satu (S1). Selain itu, mereka menegaskan bahwa penempatan dan pelaksanaan tugas pegawai telah disesuaikan dengan job description yang disampaikan sejak awal, sehingga pegawai tidak menjalankan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan."[54]

Adapun yang disampaikan oleh Bapak Ardiansyah selaku Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Tidak terdapat permasalahan yang signifikan karena pihak lembaga selalu melakukan proses seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan bidang kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing."[55]

---

[52] Taufiq Perdana, Pegawai selaku Pawning Staf Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[53] Irwan, Pegawai Selaku PSO Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[54] Nur Laela, selaku BSOM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[55] Ardiansyah, Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP BARRU, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, dapat disimpulkan bahwa *skill mismatch* memang ada, namun tidak selalu dipandang sebagai masalah yang bersifat permanen. Sebagian informan menyatakan adanya ketidaksesuaian keterampilan, khususnya pada keterampilan teknis perbankan syariah, yang umumnya dialami oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linier dengan bidang perbankan syariah, sehingga memerlukan waktu adaptasi untuk memahami sistem dan prosedur kerja.

Di sisi lain, beberapa informan menilai bahwa ketidaksesuaian tersebut bukan disebabkan oleh kelemahan sistem rekrutmen, karena proses seleksi di BSI telah mempertimbangkan kompetensi dasar dan kemampuan *multitasking* calon pegawai. *Skill mismatch* lebih banyak muncul sebagai dampak dari rotasi jabatan internal, di mana pegawai ditempatkan pada posisi baru dengan tugas dan keterampilan yang berbeda dari sebelumnya. Kondisi ini menuntut pegawai untuk mempelajari keterampilan baru secara bertahap.

Selain itu, bentuk *skill mismatch* juga ditemukan pada pemahaman dan penerapan praktik akad syariah. Meskipun secara teori pegawai telah memahami konsep akad, dalam praktik operasional masih terdapat keterbatasan dalam penerapan akad sesuai dengan ketentuan syariah. Namun demikian, secara umum para informan sepakat bahwa melalui proses adaptasi, pengalaman kerja, dan pembelajaran berkelanjutan,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ketidaksesuaian keterampilan tersebut dapat diminimalkan dan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *Skill Mismatch* pada SDM di lingkungan Bank Syariah Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *skill mismatch* di BSI KCP Barru. Faktor pertama adalah perbedaan latar belakang pendidikan pegawai. Hal ini diungkapkan oleh informan sebagai berikut:

Seperti yang disampaikan dalam wawancara bapak Eko Bagus salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Dalam menjalankan tugas pelayanan, pegawai dituntut untuk bersikap proaktif, khususnya dalam berinteraksi dengan nasabah. Pegawai tidak hanya menunggu, tetapi perlu menjalin komunikasi dengan nasabah untuk mengetahui kebutuhan mereka, termasuk menawarkan produk perbankan yang sesuai. Sikap proaktif tersebut diharapkan dapat meningkatkan minat nasabah terhadap produk simpanan yang tersedia. Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan pegawai juga memengaruhi kemampuan awal dalam memahami sistem perbankan. Informan menyampaikan bahwa latar belakang pendidikannya berasal dari bidang pertanian yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan perbankan, sehingga pemahaman terhadap sistem dan produk perbankan diperoleh melalui proses belajar dan pelatihan di tempat kerja."[56]

Adapun yang disampaikan oleh Bapak Syaiful Ilham selaku Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Perkembangan teknologi pada perbankan syariah berlangsung secara berkelanjutan, namun kemampuan adaptasi setiap pegawai berbeda-beda. Sebagian pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan teknologi, sementara sebagian lainnya memerlukan waktu yang lebih lama untuk beradaptasi."[57]

[56] Eko Bagus, Pegawai PA Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[57] Syaiful Ilham, Pegawai selaku Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Adapun yang disampaikan oleh Bapak Taufiq Perdana selaku Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Faktor utama yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian keterampilan adalah adanya rotasi atau mutasi jabatan di lingkungan Bank Syariah Indonesia. Informan menjelaskan bahwa perpindahan tersebut bukan berupa pemindahan antar cabang, melainkan peralihan dari satu jabatan ke jabatan lainnya. Perubahan jabatan ini mengharuskan pegawai mempelajari tugas dan keterampilan baru yang berbeda dari posisi sebelumnya, sehingga pada tahap awal dapat menimbulkan kebingungan dan ketidaksiapan dalam menjalankan tugas, khususnya ketika pegawai dipindahkan ke posisi yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda secara signifikan."[58]

Adapun yang disampaikan oleh Ibu Nur laela selaku BOSM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Perkembangan perbankan syariah yang semakin pesat, disertai dengan penerapan sistem digital serta regulasi baru, menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Namun, keterbatasan pelatihan yang tersedia menyebabkan tidak semua sumber daya manusia, khususnya pegawai baru maupun pegawai yang mengalami mutasi jabatan, memiliki keterampilan yang sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan."[59]

Adapun yang disampaikan oleh bapak Irwan selaku karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Dalam kondisi tertentu, penempatan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional kantor, bukan semata-mata pada kesesuaian keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menyebabkan sebagian karyawan menjalankan tugas yang belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan awalnya. Namun demikian, seiring berjalannya waktu, karyawan tersebut secara bertahap mampu mempelajari dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan."[60]

---

[58] Taufiq Perdana, Pegawai selaku Pawning Staf Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[59] Nur Laela, selaku BOSM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[60] Irwan, Pegawai Selaku PSO Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, dapat disimpulkan bahwa *skill mismatch* pada SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, perbedaan latar belakang pendidikan karyawan yang tidak selalu berasal dari bidang perbankan atau ekonomi, sehingga membutuhkan proses penyesuaian dalam memahami pekerjaan perbankan syariah. Kedua, tuntutan kemampuan personal dan keaktifan individu, seperti kemampuan komunikasi dan pemasaran produk kepada nasabah, yang tidak semua karyawan miliki sejak awal. Ketiga, perkembangan teknologi, digitalisasi, dan regulasi perbankan syariah yang semakin pesat, sementara kemampuan adaptasi setiap karyawan berbeda-beda. Keempat, kebijakan rotasi atau mutasi jabatan internal, di mana karyawan dapat dipindahkan ke posisi baru dengan tugas yang berbeda dari sebelumnya, sehingga menimbulkan kebingungan dan ketidaksiapan keterampilan di awal. Kelima, penempatan karyawan berdasarkan kebutuhan organisasi, bukan sepenuhnya berdasarkan keahlian, yang menyebabkan pekerjaan tidak selalu sesuai dengan kemampuan awal karyawan. Namun demikian, para informan juga menyampaikan bahwa melalui proses belajar dan adaptasi secara bertahap, karyawan pada akhirnya dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Upaya yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi atau meminimalkan terjadinya *Skill Mismatch*

Dalam mengatasi permasalahan *skill mismatch*, BSI KCP Barru telah melakukan berbagai upaya. Salah satunya adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai, baik pelatihan internal maupun eksternal. Hal ini dijelaskan oleh informan:

Seperti yang disampaikan dalam wawancara bapak Taufiq Perdana salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Keterampilan komunikasi yang baik merupakan kemampuan utama yang harus dimiliki oleh pegawai perbankan syariah. Komunikasi tidak hanya dilakukan pada saat proses transaksi, tetapi juga dalam menjaga hubungan yang berkelanjutan dengan nasabah. Selain itu, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital menjadi keterampilan penting seiring dengan perubahan sistem dan layanan perbankan. Informan juga menekankan pentingnya keterampilan pemecahan masalah, khususnya dalam membantu menyelesaikan permasalahan keuangan nasabah secara tepat, sehingga nasabah merasa nyaman dan percaya terhadap layanan yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan perbankan syariah, mengingat nilai-nilai syariah sangat melekat pada kualitas sumber daya manusia Bank Syariah."[61]

Adapun yang disampaikan oleh bapak Syaiful Ilham selaku karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Kemampuan berkomunikasi yang baik merupakan aspek yang sangat penting dalam sektor perbankan, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, diperlukan kombinasi antara proses rekrutmen yang selektif, pelaksanaan pelatihan, pendampingan kerja, serta penguatan kemampuan komunikasi karyawan. Selain itu, proses penerimaan karyawan saat ini telah diperketat dibandingkan sebelumnya, terutama dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dan

[61] Taufiq Perdana, Pegawai selaku Pawning Staf Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pemenuhan persyaratan tertentu, sehingga kualitas sumber daya manusia yang direkrut menjadi lebih baik."[62]

Adapun yang disampaikan oleh Ibu Nur laela selaku BOSM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Sebelum pegawai ditempatkan pada masing-masing posisi kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, pihak bank terlebih dahulu memberikan pelatihan (*training*). Pelatihan tersebut disesuaikan dengan pembagian unit kerja, seperti *Customer Service, Teller, Pawning, Marketing*, dan bagian lainnya yang memiliki tugas berbeda-beda. Pelaksanaan training ini bertujuan untuk meningkatkan keaktifan pegawai serta mendorong pengembangan kemampuan kerja agar tidak bersifat monoton. Selain itu, pegawai dituntut untuk terus belajar dan mengasah keterampilan karena dalam operasional perbankan terdapat pembaruan yang berkelanjutan, baik berupa produk baru maupun metode kerja terbaru, sehingga pegawai harus selalu mengikuti perkembangan tersebut."[63]

Adapun yang disampaikan oleh bapak Eko Bagus salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Meskipun keterampilan dasar telah dimiliki, pegawai tetap dituntut untuk melakukan sosialisasi secara intensif kepada masyarakat, khususnya terkait berbagai produk yang akan dipasarkan. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik menjadi faktor penting dalam menarik minat masyarakat. Melalui upaya tersebut, diharapkan ke depannya semakin banyak nasabah yang beralih dan menggunakan layanan perbankan syariah."[64]

Adapun yang disampaikan oleh Bapak Ardiansyah selaku Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru menyatakan:

> "Keterampilan komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam dunia perbankan agar informasi dapat disampaikan secara jelas dan mudah dipahami, baik kepada sesama pegawai maupun kepada nasabah. Selain itu, informan berharap adanya pelatihan dan pembekalan kerja, baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang mengalami rotasi atau mutasi jabatan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap sistem perbankan syariah, alur kerja operasional,

[62] Syaiful Ilham, Pegawai selaku Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[63] Nur Laela, selaku BOSM Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

[64] Eko Bagus, Pegawai PA Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

penggunaan teknologi perbankan, serta penerapan akad-akad syariah dalam pelaksanaan tugas sehari-hari."[65]

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, dapat disimpulkan bahwa upaya meminimalkan terjadinya *skill mismatch* dilakukan melalui penguatan berbagai aspek keterampilan, baik teknis maupun non teknis. Seluruh informan menekankan bahwa keterampilan komunikasi merupakan kompetensi yang paling utama dalam perbankan syariah. Komunikasi tidak hanya dibutuhkan saat transaksi, tetapi juga dalam menjaga hubungan jangka panjang dengan nasabah, menyampaikan informasi produk, serta membangun rasa aman dan kepercayaan nasabah terhadap layanan perbankan syariah.

Selain komunikasi, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan digitalisasi perbankan juga menjadi perhatian penting. Informan menyampaikan bahwa perubahan sistem, munculnya produk baru, serta inovasi layanan menuntut pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Oleh karena itu, pegawai diharapkan memiliki sikap proaktif, terbuka terhadap perubahan, dan mampu mengikuti perkembangan perbankan syariah yang dinamis.

Upaya lainnya dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan dan pembekalan kerja secara bertahap dan berkelanjutan. Sebelum terjun langsung ke unit kerja masing-masing, pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya, seperti *Customer Service, Teller, Pawning*, maupun *Marketing*. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap sistem perbankan syariah, alur kerja operasional, penggunaan

[65] Ardiansyah, Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP BARRU, 16 Desember 2025.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

teknologi perbankan, serta penerapan akad-akad syariah dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga berfungsi untuk melatih kemampuan problem solving agar pegawai mampu membantu menyelesaikan permasalahan keuangan nasabah secara tepat.

Di samping itu, proses rekrutmen yang semakin selektif menjadi salah satu strategi penting dalam meminimalkan *skill mismatch*. Pihak BSI KCP Barru mulai memperketat persyaratan penerimaan karyawan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kemampuan komunikasi, serta kesiapan calon pegawai untuk bekerja secara *multitasking* sesuai dengan kebutuhan perbankan syariah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa BSI KCP Barru berupaya meminimalkan *skill mismatch* melalui kombinasi peningkatan kualitas komunikasi, kemampuan adaptasi digital, pelatihan dan pembekalan kerja, serta seleksi SDM yang lebih ketat. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan SDM yang profesional, adaptif, dan mampu menjalankan nilai-nilai perbankan syariah secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa sebagian pegawai di BSI KCP Barru memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linier dengan bidang perbankan syariah. Kondisi ini diperkuat oleh data sekunder berupa dokumentasi internal BSI KCP Barru yang menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen, bank tidak secara mutlak mensyaratkan lulusan dari jurusan perbankan syariah,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

melainkan lebih menekankan pada jenjang pendidikan sarjana (S1) dan kemampuan adaptasi kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Bentuk ketidaksesuaian keterampilan *Skill Mismatch* yang terjadi pada sektor perbankan syariah, khususnya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para informan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, ditemukan bahwa fenomena *skill mismatch* masih terjadi, meskipun tidak selalu dipersepsikan sebagai permasalahan yang bersifat serius atau permanen. *Skill mismatch* yang terjadi lebih banyak bersifat adaptif dan muncul dalam proses pelaksanaan tugas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk *skill mismatch* yang paling dominan di BSI KCP Barru adalah *horizontal mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang dijalankan. Beberapa pegawai berasal dari disiplin ilmu yang berbeda dengan bidang perbankan syariah, namun tetap ditempatkan pada posisi yang membutuhkan pemahaman mengenai produk, akad, dan operasional perbankan syariah. Kondisi ini terjadi karena kebutuhan tenaga kerja yang tidak selalu dapat dipenuhi oleh lulusan perbankan syariah. Meskipun demikian, ketidaksesuaian tersebut tidak secara langsung menghambat pelaksanaan pekerjaan karena pegawai memperoleh pelatihan dan pengalaman kerja yang membantu mereka memahami tugas yang dijalankan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Selain *horizontal mismatch*, ditemukan pula *technical skill mismatch* yang berkaitan dengan kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Bentuk ketidaksesuaian ini terlihat ketika pegawai yang baru masuk atau yang mengalami rotasi jabatan belum sepenuhnya menguasai sistem operasional, prosedur kerja, maupun teknologi yang digunakan dalam perbankan syariah. Akibatnya, pegawai memerlukan waktu untuk beradaptasi dan mempelajari keterampilan baru sebelum dapat bekerja secara optimal.

Penelitian juga menemukan adanya *soft skill mismatch*, terutama yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, pelayanan, dan adaptasi kerja. Dalam sektor perbankan syariah, kemampuan berkomunikasi sangat penting karena pegawai berinteraksi langsung dengan nasabah. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang kurang baik akan mengalami kesulitan dalam menjelaskan produk, menangani kebutuhan nasabah, maupun membangun hubungan kerja yang efektif. Oleh karena itu, kemampuan komunikasi menjadi salah satu kompetensi yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Bentuk *skill mismatch* yang paling menonjol adalah ketidaksesuaian pada keterampilan teknis perbankan syariah, khususnya pada tahap awal penempatan kerja. Beberapa karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linier dengan perbankan syariah, sehingga memerlukan waktu adaptasi untuk memahami sistem operasional, produk, serta prosedur kerja perbankan syariah. Kondisi ini menunjukkan adanya

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

skill gap, yaitu kesenjangan antara kemampuan awal karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani.[66]

Selain itu, *skill mismatch* juga terlihat pada penerapan akad-akad syariah dalam praktik operasional. Walaupun secara teoritis sebagian karyawan telah memahami konsep akad seperti *murabahah*, *mudharabah*, dan *musyarakah*, namun dalam praktiknya masih ditemukan keterbatasan dalam penerapan akad secara komprehensif sesuai prinsip syariah.[67] Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teori belum sepenuhnya diiringi dengan kemampuan aplikatif di lapangan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pihak BSI KCP Barru memandang ketidaksesuaian keterampilan tersebut sebagai bagian dari proses pembelajaran kerja, terutama karena adanya sistem rotasi jabatan yang menuntut karyawan untuk menguasai berbagai keterampilan di posisi yang berbeda. Dengan demikian, *skill mismatch* yang terjadi lebih bersifat sementara dan dapat diminimalkan melalui pengalaman kerja dan pelatihan berkelanjutan.[68]

Temuan ini sejalan dengan teori McGuinness yang menyatakan bahwa skill mismatch tidak selalu menunjukkan ketidaksiapan tenaga kerja secara mutlak, tetapi dapat muncul akibat dinamika pekerjaan dan perubahan tuntutan kompetensi di tempat kerja.[69]

---

[66] Seamus McGuinness, "Overeducation in the Labour Market," *Journal of Economic Surveys* 20, no. 3 (2006): 387–418.

[67] Ascarya, *Akad Dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

[68] Veithzal Rivai and Arviyan Arifin, *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, Dan Aplikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

[69] McGuinness, Pouliakas, and Redmond, "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches."

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk *skill mismatch* pada lulusan Perbankan Syariah di BSI KCP Barru meliputi ketidaksesuaian keterampilan teknis perbankan syariah, keterbatasan penerapan akad syariah dalam praktik kerja, penguasaan teknologi perbankan yang belum optimal, serta kelemahan *soft skills*, khususnya kemampuan komunikasi dan pelayanan nasabah.

Temuan ini memiliki keterkaitan dengan penelitian Ade Fadillah FW Pospos berjudul "Analisis Relevansi Kompetensi Lulusan Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak seluruh lulusan bekerja pada bidang yang relevan dengan kompetensinya. Hal ini mengindikasikan adanya potensi ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini memperdalam temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa ketidaksesuaian tidak hanya tampak pada relevansi pekerjaan, tetapi juga pada keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan perbankan syariah.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *Skill Mismatch* pada SDM di lingkungan Bank Syariah Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya *skill mismatch* pada sumber daya manusia di BSI KCP Barru.

Faktor pertama adalah perbedaan latar belakang pendidikan pegawai. Tidak semua pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang perbankan syariah sehingga terdapat kesenjangan antara kompetensi yang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diperoleh selama pendidikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan pegawai harus mempelajari kembali berbagai pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan operasional perbankan syariah setelah memasuki dunia kerja.

Faktor kedua adalah rotasi atau mutasi jabatan. Rotasi dilakukan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, namun dalam praktiknya perpindahan posisi kerja sering kali menuntut keterampilan yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Pegawai yang dipindahkan ke bagian lain memerlukan proses adaptasi untuk memahami tugas, target kerja, dan tanggung jawab baru. Selama masa adaptasi tersebut, potensi skill mismatch dapat muncul karena keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang baru.[70]

Faktor ketiga adalah perkembangan teknologi dan digitalisasi perbankan. Perubahan teknologi yang cepat mengharuskan pegawai untuk terus memperbarui kompetensinya. Apabila kemampuan pegawai tidak berkembang seiring dengan perubahan sistem dan teknologi yang digunakan bank, maka akan muncul kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa *skill mismatch* di BSI KCP Barru tidak hanya dipengaruhi oleh dunia pendidikan, tetapi juga oleh dinamika organisasi dan kebijakan internal perusahaan. Temuan ini selaras dengan pandangan OECD yang menyebutkan bahwa *skill mismatch* dapat

[70] Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

muncul akibat ketidakseimbangan antara perubahan kebutuhan kerja dan kesiapan keterampilan tenaga kerja.[71]

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *skill mismatch* disebabkan oleh perbedaan latar belakang pendidikan, keterbatasan pengalaman praktik kerja, perkembangan teknologi perbankan yang cepat, serta kebijakan rotasi dan mutasi jabatan. Faktor-faktor tersebut menyebabkan lulusan membutuhkan waktu adaptasi untuk menyesuaikan keterampilannya dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan ini berkaitan dengan penelitian Sry Muliyani berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI)". Penelitian tersebut menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun secara deskriptif kemampuan kerja alumni tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki lulusan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, yang sejalan dengan temuan penelitian ini mengenai adanya *skill mismatch*.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian Dea Khansa Assyadiah dan Yaser Taufik Syamlan berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Mismatch* Pada Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah di Indonesia". Meskipun penelitian tersebut mengkaji mismatch dari sisi pengelolaan dana dan pembiayaan, temuan mereka menunjukkan bahwa *mismatch* merupakan permasalahan nyata

[71] OECD, *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills* (Paris: OECD Publishing, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dalam perbankan syariah. Penelitian ini melengkapi penelitian tersebut dengan menunjukkan bahwa *mismatch* tidak hanya terjadi pada aspek keuangan, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia, khususnya keterampilan lulusan.

3. Upaya yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dalam mengatasi atau meminimalkan terjadinya *Skill Mismatch*

Berdasarkan hasil penelitian, BSI KCP Barru telah melakukan berbagai upaya strategis untuk meminimalkan terjadinya *skill mismatch* pada karyawannya.

Salah satu upaya utama adalah pelaksanaan pelatihan dan pembekalan kerja secara berkala, baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang mengalami rotasi atau mutasi jabatan.[72] Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap sistem perbankan syariah, prosedur operasional, penggunaan teknologi perbankan, serta penerapan akad-akad syariah dalam praktik kerja sehari-hari.[73]

Selain itu, BSI KCP Barru juga menerapkan pendampingan kerja *(on the job training)*, di mana karyawan baru atau karyawan pada posisi baru dibimbing langsung oleh karyawan yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dinilai efektif dalam mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kompetensi praktis karyawan.

Upaya lainnya adalah penguatan *soft skills*, terutama kemampuan komunikasi, pelayanan nasabah, dan etika kerja Islami.[74] Hal ini penting

[72] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
[73] Ascarya, *Akad Dan Produk Bank Syariah*.
[74] Rivai and Arifin, *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, Dan Aplikasi*.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karena perbankan syariah tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga sikap profesional dan nilai-nilai syariah dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Upaya-upaya tersebut menunjukkan bahwa BSI KCP Barru secara aktif berperan dalam menjembatani kesenjangan keterampilan melalui strategi internal, meskipun dalam jangka panjang tetap diperlukan sinergi yang lebih kuat antara lembaga pendidikan dan industri perbankan syariah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BSI KCP Barru telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi *skill mismatch*, antara lain melalui pelatihan dan pembekalan kerja, pendampingan kerja, serta penguatan *soft skills* dan pemahaman akad syariah.

Temuan ini berkaitan dengan penelitian Ade Fadillah FW Pospos, yang menekankan pentingnya peningkatan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan relevansi tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab perguruan tinggi, tetapi juga memerlukan peran aktif industri melalui pelatihan dan pendampingan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Sry Muliyani, yang menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Upaya pembinaan dan pendampingan kerja yang dilakukan oleh BSI KCP Barru dapat meningkatkan kesiapan kerja dan motivasi lulusan, sehingga membantu meminimalkan *skill mismatch*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru), maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Bentuk *skill mismatch* yang terjadi di BSI KCP Barru meliputi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan (*horizontal mismatch*), ketidaksesuaian keterampilan teknis (*technical skill mismatch*), serta keterbatasan kemampuan pada beberapa aspek *soft skill*. Ketidaksesuaian tersebut umumnya terjadi pada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di luar bidang perbankan syariah atau pada karyawan yang mengalami perpindahan posisi kerja. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menjadi hambatan yang signifikan karena karyawan mampu menyesuaikan diri melalui proses adaptasi dan pembelajaran di lingkungan kerja.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *skill mismatch* di BSI KCP Barru meliputi perbedaan latar belakang pendidikan, rotasi atau mutasi jabatan, keterbatasan pengalaman kerja, serta perkembangan teknologi dan kebutuhan kompetensi yang terus berubah. Faktor-faktor tersebut menyebabkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk belajar

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menjadi faktor penting yang membantu karyawan mengatasi kesenjangan tersebut.

3. Upaya yang dilakukan BSI KCP Barru untuk mengatasi *skill mismatch* meliputi pelatihan dan pembekalan kerja, pendampingan kerja (*mentoring*), penguatan *soft skill* terutama kemampuan komunikasi, serta peningkatan pemahaman mengenai produk dan akad perbankan syariah. Upaya-upaya tersebut membantu karyawan meningkatkan kompetensinya sehingga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru), maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru, Diharapkan BSI KCP Barru dapat terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan, khususnya yang berkaitan dengan penguatan keterampilan teknis perbankan syariah, pemahaman akad syariah secara praktis, serta penguasaan teknologi perbankan digital. Selain itu, pendampingan bagi pegawai baru dan pegawai yang mengalami rotasi jabatan perlu terus diperkuat agar proses adaptasi dapat berjalan lebih efektif.
2. Bagi Perguruan Tinggi (Program Studi Perbankan Syariah), Perguruan tinggi diharapkan dapat melakukan penyesuaian dan penguatan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kurikulum agar lebih selaras dengan kebutuhan industri perbankan syariah. Peningkatan porsi praktik, magang, kerja sama dengan industri, serta keterlibatan praktisi perbankan syariah dalam proses pembelajaran menjadi langkah penting untuk mengurangi kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada kantor cabang BSI lainnya atau lembaga keuangan syariah lainnya sehingga dapat diperoleh perbandingan yang lebih luas mengenai fenomena *skill mismatch*. Peneliti berikutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk mengukur tingkat *skill mismatch* secara lebih mendalam, serta membandingkan kondisi *skill mismatch* di berbagai kantor cabang atau lembaga perbankan syariah lainnya.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

(OECD), Organisation for Economic Co-operation and Development, A Maltseva, E A Hanushek, L Woessmann, P Brown, H Lauder, D Ashton, et al. "Skills Mismatch: Understanding the Gaps." *OECD Reports* 32, no. 3 (2017).

Antonio, M Syafi'i. *Bank Syariah: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2011.

Ascarya. *Akad Dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Bachri, Bachtiar S. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Trianggulasi Pada Penelitian Kualitatif." *Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010).

Becker, G S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Ed.)*. University of Chicago Press, 1993.

Brown, Phillip, Hugh Lauder, and David Ashton. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford University Press, 2020.

Brun-Schamme, Anne, and Maud Rey. "A New Approach to Skills Mismatch." OECD Productivity Working Papers, 2021.

Hannani, Saefuddin, Andi Nurindah Sari, Herdah, Andi Bahri, Aris, Iskandar, et al. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023.

Budiono, I Nyoman. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Vol. 17, 1385.

Cedefop. "Terminology of European Education and Training Policy: Skills Mismatch." European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2022.

Desjardins, Richard, and Kjell Rubenson. "An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills." OECD Education Working Papers, 2011.

Fibriyani, Nola, and Bte Salman. "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia" 2, no. November (2024).

Andi Bahri, S. (2014). Etika Konsumsi dalam Perspektif Ekonomi Islam. dalam Hunafa: Jurnal Studi Islamika, 11

FW Pospos, Ade Fadillah. "Analisis Relevansi Kompetensi Lulusan Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja." *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hamta, Firdaus. *Metodologi Penelitian Akuntansi, Ed.1*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Hanushek, Eric A, and Ludger Woessmann. *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. MIT Press, 2020.

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, and Dhika Juliana Sukmana. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. Vol. 5, 2020.

Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hoturu, Triadelsia, Anita Dilly, Giufanny Papuling, Program Studi, Administrasi Bisnis, and Universitas Hein Namotemo. "Dampak Mismatch Pendidikan-Pekerjaan Terhadap Pembangan Keahlian Karyawan Di Halmahera" 10, no. 2 (2022).

Karim, Adiwarman A. *Bank Islam: Analisis Fiqih Dan Keuangan*. RajaGrafindo Persada, 2017.

McGuinness, S, K Pouliakas, and P Redmond. "Skills Mismatch: Concepts, Types, and Policy Responses." *International Labour Review*, 2018.

McGuinness, Seamus. "Overeducation in the Labour Market." *Journal of Economic Surveys* 20, no. 3 (2006).

McGuinness, Seamus, Konstantinos Pouliakas, and Paul Redmond. "How Useful Is the Concept of Skills Mismatch?" International Labour Organization (ILO), 2017.

McGuinness, Seamus, Kostas Pouliakas, and Paul Redmond. "Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches." *Journal of Economic Surveys* 32, no. 4 (2018).

Montt, Guillermo. "The Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch: An Analysis Using PIAAC." OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2015.

Ulfa Hidayati, (2023). Pengaruh Produk dan Lokasi Terhadap Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah Indonesia KCP Polewali. BANCO: Jurnal Manajemen dan Perbankan Syariah 3(2)

Muliyani, S R Y. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Minat Kerja Alumni Iain Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni Febi)," 2023.

OECD. *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. OECD Publishing, 2017.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future. Paris: OECD Publishing, 2019.

Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 2016.

Pahleviannur, M E Muhammad Rizal, Anita De Grave, Dani Nur Saputra, and Dedi Mardianto. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, 2022. https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxuw.

Pavlin, S, and K Širok. "Employer Satisfaction, Employability and the Mismatch between the Competencies of Graduates and the Labour Market Needs." *International Journal of Manpower*, 2020.

Psacharopoulos, George, and Harry Anthony Patrinos. "Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature." *Education Economics* 26, no. 5 (2018): 445–58. https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426.

Putri, Imamatin Listya, Safarida Imani. "Volume 3, No 2, Agustus 2022." *Al Idarah* 3, no. 2 (2022).

Raharjo, and Mudjia. "Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Metodologi Penelitian*, 2010, 2.

Rahma. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo." *Agora*, 2017.

Rivai, Veithzal, and Arviyan Arifin. *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, Dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & B*, n.d.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Syariah, Pendekatan. *Manajemen Bank Islam*, n.d.

Kamal Zubair, Muhammad, and Abdul dan Hamid. "Urgensi Akad Dalam Transaksi Keuangan Syariah." Al-Tsaman : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam 5, no. 02 (2023): 28–40. https://doi.org/10.62097/al-tsaman.v5i02.1476.

Zainuddin, A, and R Rahim. "Ketidaksesuaian Kompetensi Lulusan Perbankan Syariah Dan Kebutuhan Industri: Studi Lapangan." *Jurnal Tidak Disebutkan (Fiktif)*, 2022.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

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

NAMA MAHASISWA : ADELIA

NIM : 2120203861206089

PRODI : PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JUDUL : ANALISIS *SKILL MISMATCH* PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)

PEDOMAN WAWANCARA

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah di BSI KCP Barru pernah ditemukan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaan?
2. Dalam hal apa saja ketidaksesuaian keterampilan tersebut biasanya muncul?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dijalankan memengaruhi kinerja pegawai dan hasil kerja di BSI?
4. Apakah perbedaan latar belakang pendidikan karyawan turut berpengaruh terhadap kesesuaian keterampilan kerja di BSI KCP Barru?

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5. Menurut Bapak/Ibu, keterampilan apa yang paling dibutuhkan untuk bekerja secara optimal di bank syariah saat ini?
6. Menurut pandangan Bapak/Ibu, apa faktor utama yang menyebabkan terjadinya *skill mismatch* di lingkungan kerja perbankan syariah?
7. Bagaimana peran pengalaman kerja, magang, atau pelatihan sebelumnya dalam memengaruhi kesiapan karyawan baru di BSI?
8. Sejauh mana perkembangan teknologi digital perbankan turut memengaruhi terjadinya ketidaksesuaian keterampilan pada karyawan?
9. Apakah sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di BSI sudah mampu memastikan kesesuaian antara kemampuan calon karyawan dan kebutuhan kerja?
10. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan kualitas SDM di perbankan syariah ke depan?

Parepare, 22 Juni 2026
Mengetahui,
Dosen Pembimbing

(.....)

Dr. Hj. Ulfa Hidayati, M.M
NIP. 199110302019 03 2 016

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 2. Penetapan Pembimbing Skripsi

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : B-4675/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

Menimbang
a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024
b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.

Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare;
7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi;
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam;
9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Memperhatikan :
a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2024, tanggal 24 November 2023 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024
b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 361 Tahun 2024, tanggal 21 Pebruari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
a. Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024
b. Menunjuk saudara: **Hj. Ulfa Hidayati, MM**, sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa	: ADELIA
NIM	: 2120203861206089
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Penelitian	: PERAN PEMBIAYAAN BSI TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT PELAKU USAHA MIKRO (DI PASAR SENGGOL KOTA PAREPARE)

c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir;
d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare;
e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 29 Oktober 2024
Dekan,

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Meneliti

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

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. : 05/078 - 03/0121

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	Nurlaela
Jabatan	:	Branch Operations & Service Manager
NIP	:	2184008805

Menerangkan bahwa :

Nama	:	Adelia
NIM	:	2120203861206089
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi	:	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

adalah benar telah melaksanakan penelitian perihal **ANALISIS SKILL MISMATCH PADA *PERBANKAN SYARIAH* (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU).**

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

Barru, 07 Juli 2026

PT. Bank Syariah Indonesia
Branch Office Barru

BSI BANK SYARIAH INDONESIA KCP Barru

Nurlaela
Branch Operations & Service Manager

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

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-5428/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2025 27 Oktober 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
H a l : Pengantar observasi

Yth. PIMPINAN BANK BSI KCP BARRU
Di-
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan akan melakukan observasi terkait judul penelitian skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka dengan ini kami memohon kepada bapak/ibu berkenan kesediaanya menerima mahasiswa kami :

Nama : ADELIA
Tempat/Tgl. Lahir : MAKASSAR, 29 Januari 2004
NIM : 2120203861206089
Program Studi : Perbankan Syariah

Untuk melakukan observasi dan pengambilan data terkait judul penelitian :

ANALISIS SKILL MISMATCH PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenaan Bapak/Ibu dihaturkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Page : 1 of 1, Copyright©afs 2015-2025 - (nailul) Dicetak pada Tgl : 27 Oct 2025 Jam : 07:47:35

Lampiran 4. Permohonan Pengantar Observasi

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 5. Permohonan Izin Penelitian

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-5775/In.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2025	26 November 2025
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	: ADELIA
Tempat/Tgl. Lahir	: MAKASSAR, 29 Januari 2004
NIM	: 2120203861206089
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: JL. JABAL NUR, KELURAHAN TIRO SOMPE, KECAMATAN BACUKIKI BARAT, KOTA PAREPARE

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

ANALISIS SKILL MISMATCH PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP BARRU)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 27 November 2025 sampai dengan tanggal 27 Desember 2025.

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

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

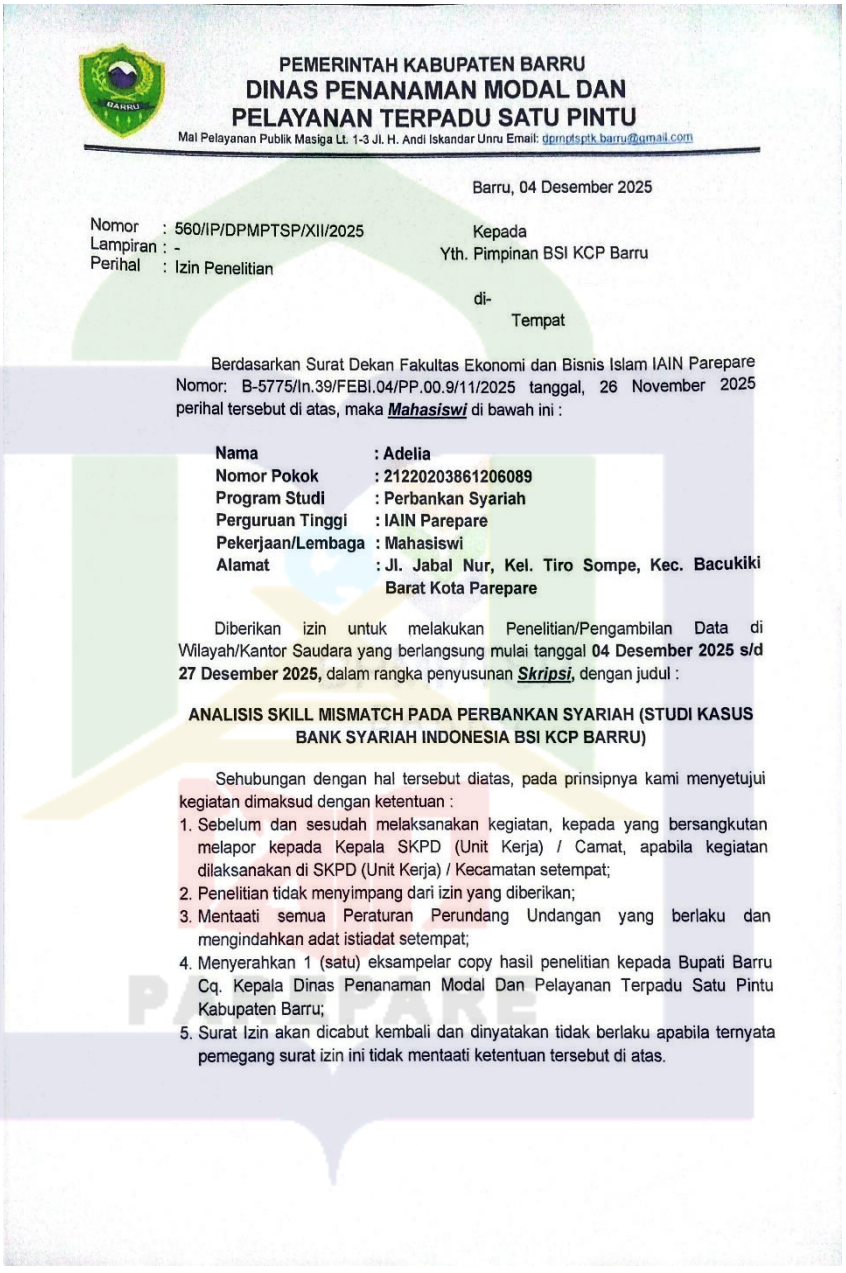
Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 6. Surat Rekomendasi Penelitian Dinas Penanaman Modal



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. H. Andi Iskandar Unru Email: dpmptsptk.barru@gmail.com

Barru, 04 Desember 2025

Nomor : 560/IP/DPMPTSP/XII/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pimpinan BSI KCP Barru

di-
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare Nomor: B-5775/In.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2025 tanggal, 26 November 2025 perihal tersebut di atas, maka ***Mahasiswi*** di bawah ini :

Nama	**: Adelia**
Nomor Pokok	**: 21220203861206089**
Program Studi	**: Perbankan Syariah**
Perguruan Tinggi	**: IAIN Parepare**
Pekerjaan/Lembaga	**: Mahasiswi**
Alamat	**: Jl. Jabal Nur, Kel. Tiro Sompe, Kec. Bacukiki Barat Kota Parepare**

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **04 Desember 2025 s/d 27 Desember 2025,** dalam rangka penyusunan ***Skripsi,*** dengan judul :

ANALISIS SKILL MISMATCH PADA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA BSI 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.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

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.

Pt. Kepala Dinas,

ABDUL HAMID, S.IP.,M.Si
Pembina, IV/a
NIP. 19920714 201206 1 001

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (sebagai laporan);
2. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru;
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare
4. Mahasiswi yang bersangkutan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 8. Keterangan Wawancara



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: Taufiq
JABATAN	: Pawning staf
JENIS KELAMIN	: Laki-laki
UNIT KERJA	: Pawning / Emas
LAMA BEKERJA DI BSI	: 4 Tahun

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 Des 2025

Yang bersangkutan,

(.....taufiq P.....)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: IRWAN
JABATAN	: PSO
JENIS KELAMIN	: Laki -laki
UNIT KERJA	: BSI BARRU
LAMA BEKERJA DI BSI	: 11 Tahun

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 December 2025

Yang bersangkutan,

(IRWAN)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NUR LAELA
JABATAN : BOSM
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
UNIT KERJA : BSI BARRU
LAMA BEKERJA DI BSI :

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 DESEMBER 2025

Yang bersangkutan,

(NUR LAELA)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: Syaiful
JABATAN	: CS
JENIS KELAMIN	: Laki-laki
UNIT KERJA	: BSI Barru
LAMA BEKERJA DI BSI	: 5 Tahun

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 DESEMBER 2025

Yang bersangkutan,

(.....)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Ardiansyah
JABATAN : FTF
JENIS KELAMIN : laki-laki
UNIT KERJA : BSI BARRU
LAMA BEKERJA DI BSI : 6 Tahun

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 DESEMBER 2025

Yang bersangkutan,

(Ardiansyah)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: EKO Bagus
JABATAN	: PA
JENIS KELAMIN	: Laki -laki
UNIT KERJA	: BSI BARRU
LAMA BEKERJA DI BSI	: 3 TAHUN

Menerangkan bahwa benar memberikan keterangan wawancara kepada saudari ADELIA yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan **"Analisis Skill Mismatch Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)"**

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 16 DESEMBER 2025

Yang bersangkutan,

(.....)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 9. Dokumentasi Wawancara

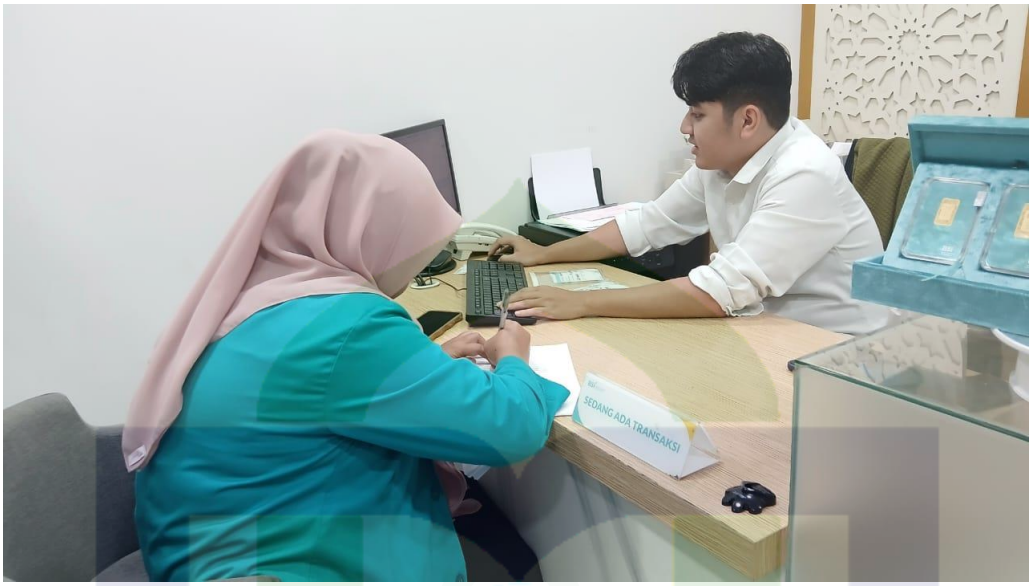


Wawancara dengan Ibu Nurlaela selaku BOSM (Branch Operational & Service Manager) Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.



Wawancara dengan Bapak Irwan selaku PSO (Pawning Sales Officer) Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



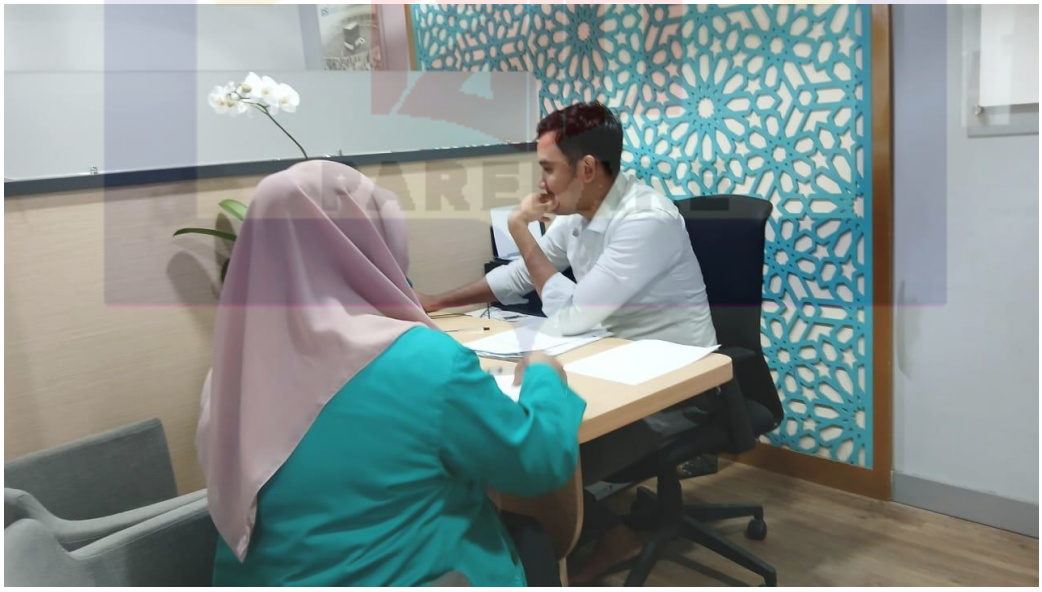
Wawancara dengan Bapak Taufiq Perdana selaku Pawning Staf Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Wawancara dengan Bapak Eko Bagus Selaku PA Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

Wawancara dengan Bapak Syaiful Ilham Selaku CS (Customer Service) Bank



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.

Wawancara dengan Bapak Ardiansyah Selaku Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru.



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BIODATA PENULIS



Adelia, Lahir di Makassar, pada tanggal 29 Januari 2004. Anak kedua dari tiga bersaudara yang lahir dari pasangan Samsuddin dan Suryani. Penulis berkebangsaan Indonesia dan Beragama Islam. Riwayat Pendidikan penulis memulai Pendidikan di RA Umdi Kampung Baru pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan Pendidikan SDN 24 Parepare pada tahun 2009 dan tamat pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Parepare pada tahun 2015 sampai 2018. Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 4 Parepare pada tahun 2018 sampai 2020. Kemudian melanjutkan Pendidikan di IAIN Parepare pada tahun 2021 dengan mengambil Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis melaksanakan Kuliah Pengabdi Masyarakat di Desa Paku Kabupaten Polewali Mandar, kemudian penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Kerja (PPL) Di kantor Badan Pusat Statistik Polewali Mandar di tahun 2025. Penulis menyelesaikan Skripsi dengan judul "Analisis *Skill Mismatch* Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Barru)".

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE