

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang di ASEAN. Indonesia masih mengalami tantangan dalam pertumbuhan ekonominya. Salah satu yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah lapangan pekerjaan. pada saat ini lapangan pekerjaan di Indonesia semakin padat dikarenakan semakin ketatnya sistem kerja yang ada. Sehingga dalam kurun waktu 2015 – 2018, Indonesia telah berhasil menempatkan 10.340.690 orang tenaga kerja dari target penciptaan 10 juta lapangan kerja. dan terus meningkat hingga pada Februari 2024 jumlah tenaga kerja di Indonesia mencapai 149,38 juta orang (BPS, 2024).

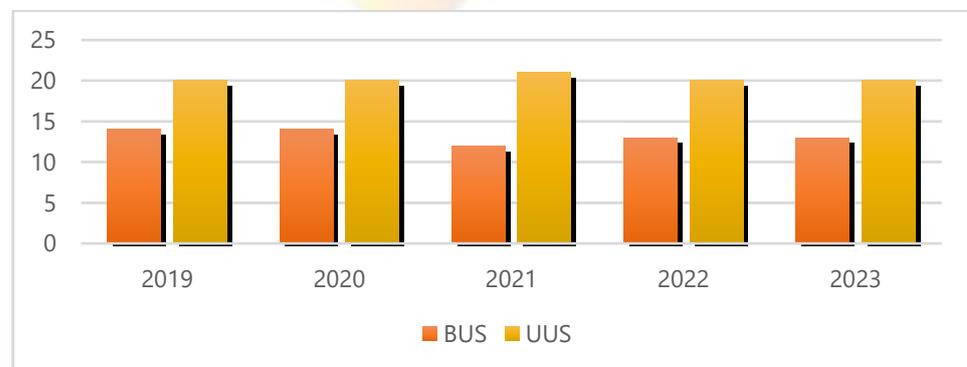
Faktor lainnya yaitu pertumbuhan ekonomi tidak akan pernah lepas dari peran lembaga keuangan. Karena pertumbuhan perdagangan global semakin meningkat, maka akan semakin berkembang juga sektor perbankan (Ana, 2022). Sesuai dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998 mengenai Perbankan, bank merupakan suatu entitas bisnis yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan selanjutnya menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit guna meningkatkan kualitas hidup. Berdasarkan penjelasan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), peran utama perbankan di Indonesia adalah mengumpulkan dan menyalurkan dana kepada masyarakat, serta meratakan pembangunan nasional, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional demi meningkatkan kualitas hidup rakyat Indonesia. (ojk.co.id).

Perkembangan sektor perbankan di Indonesia setiap tahunnya menjadi perhatian masyarakat luas, dikarenakan daya tarik bisnis dalam jasa keuangan. Di Indonesia perkembangan sektor perbankan yang luas menjadikan Indonesia memiliki dua jenis perbankan, yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Perbankan konvensional adalah bank

yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional. Sedangkan bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah (ojk.co.id).

Bank syariah merupakan bank yang perkembangannya sangat luas, bank syariah memiliki banyak produk yang bervariasi. Bank syariah juga memiliki potensi yang sangat besar terhadap Indonesia karena memberikan pengaruh terhadap bisnis syariah global (Agustina, et al., 2021).

Grafik 1.1 perkembangan Lembaga Keuangan Syariah 2020-2023



Sumber: OJK (2023)

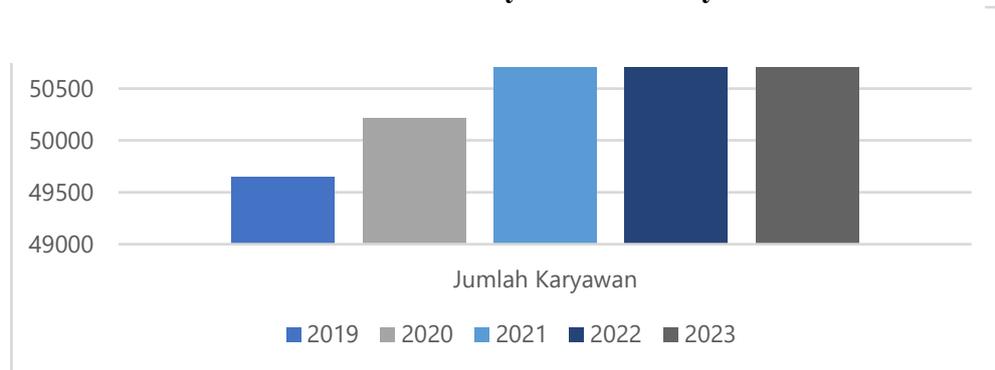
Berdasarkan grafik 1.1, dijelaskan bahwa terdapat kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 dan 2020 jumlah BUS mencapai 14 dan UUS mencapai 20. Lalu pada tahun 2021 terdapat BUS mengalami penurunan diangka 12 sedangkan UUS naik diangka 21. Lalu pada tahun 2022 dan 2023 jumlah BUS naik diangka 13 sedangkan jumlah UUS turun diangka 21.

Berkembang pesatnya perbankan syariah di Indonesia, harus dibarengi dengan perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Meski pada era globalisasi ini sudah banyak perusahaan dalam operasionalnya menggunakan teknologi, tetapi dengan adanya teknologi modern saat ini tidak menutup kemungkinan bahwa sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan perusahaan (Halim et al., 2023). Untuk itu di perlukannya pengembangan SDM bank syariah dalam peningkatan kualitas dan kinerja karyawan perbankan syariah.

Terdapat permasalahan terkait lemahnya dari aspek pemberdayaan terhadap karyawan yang dapat berpengaruh terhadap komitmen bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerjanya (Arif et al., 2024).

Rendahnya komitmen karyawan dapat dilihat dari *turnover* karyawan bank syariah, sebagaimana data berikut:

Grafik 1.2 Jumlah Karyawan Bank Syariah



Sumber : OJK (2023)

Dari data grafik 1.2 dijelaskan bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan sangat sedikit dikarenakan terjadinya pandemi *Covid-19*, sehingga para manajemen bank syariah harus melakukan pengurangan SDM. Namun pada tahun 2020 SDM bank syariah mengalami kenaikan sebesar 558 karyawan, lalu pada 2021, karyawan bank syariah bertambah sebesar 496 karyawan. Hingga pada tahun 2023 tidak mengalami perubahan seperti yang tercatat di OJK.

Menurut Sutermeister (1997) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, dan kepribadian (Deswanti, et al. 2023).

Tingkat pendidikan merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, baik yang memiliki pengetahuan dan

pelatihan di bidang ekonomi Islam maupun di perbankan Islam (Muzerika dkk, 2019). Hal ini sejalan dengan Pasal 1 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa demi memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi suatu permasalahan yang terdapat di bank syariah. Bank syariah masih kekurangan dalam hal sumber daya manusia baik dalam segi kualitas dan kuantitas SDM. Otoritas Jasa Keuangan mengeluarkan *Roadmap* perbankan syariah dan menjadikan masalah SDM di bank Syariah sebagai permasalahan yang harus segera di selesaikan (OJK, 2023).

Permasalahan bank syariah yaitu kurangnya tenaga kerja yang kompeten dibidangnya, dikarenakan tenaga kerja di bank syariah di isi dengan para akademisi yang pendidikannya berorientasi pada ekonomi konvensional (Purnomo, 2019), padahal yang dibutuhkan bukan hanya menguasai ekonomi/perbankan modern, harus pula menguasai fiqih (syariah) serta mampu berinovasi menyelesaikan persoalan bank syariah dengan sistem yang baru (Suharto, 2016).

Hal tersebut dikarenakan latar belakang pendidikan di perbankan syariah bukan tolak ukur menjadi pegawai bank syariah, sehingga masih banyak karyawan yang kurang paham terhadap sistem serta produk dari bank syariah yang dalam setiap kali transaksinya harus menggunakan prinsip syariah.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023), 90% sumber daya manusia di bank syariah belum memiliki pendidikan di bidang ekonomi syariah/perbankan syariah. Hal ini dapat menimbulkan kendala dalam pengembangan bank syariah. Pasalnya, pertumbuhan sektor keuangan dan perbankan syariah tidak sejalan dengan ketersediaan sumber daya manusia di bidang ini.

Menurut Menteri Keuangan RI, 90% staf di sektor keuangan syariah masih berasal dari latar belakang konvensional dan hanya dibekali pelatihan

singkat di bidang perbankan syariah. Serta baru sepuluh persen tenaga kerja berpendidikan ekonomi syariah (Euis, 2019). Berikut merupakan latar belakang pendidikan pada karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1:

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan

Latar Belakang Pendidikan	Total
Perbankan Syariah	5
Akuntansi	5
Manajemen	5
Ekonomi	3
IPA	3
Pertanian	2
Teknik Informatika	2
Teknik Sepeda Motor	1
Sosiologi	1
Manajemen Bisnis Ekonomi	1
Teknik Elektro	1
TOTAL	30

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025.

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa latar belakang pada karyawan Bank Syariah Indonesia masih didominasi oleh lulusan yang bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah dan atau perbankan syariah. Sekitar 25 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani bukan dari lulusan ekonomi syariah. Dan 5 orang karyawan Bank Syariah Indonesia merupakan lulusan dari Perbankan Syariah. Hal tersebut membenarkan pernyataan dari OJK dan menteri keuangan Indonesia yang menyatakan bahwa 90% tenaga kerja di perbankan syariah bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang pesat masih belum diimbangi dengan ketersediaan SDM yang memadai, ini ditandai dengan

kurang pemahaman karyawan terkait produk serta akad di bank syariah. Dampak dari kurangnya pemahaman tersebut bisa berakibat fatal dikarenakan dapat terjadinya praktik yang menyimpang.

Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan bank syariah dinilai sangat penting. Bank syariah menerapkan pelatihan untuk memberdayakan karyawannya. Pelatihan merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan sehingga dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama. Dengan adanya pelatihan yang diberikan khususnya untuk karyawan baru dapat memberikan mereka terkait gambaran pekerjaan yang akan mereka kerjakan ke depannya. Sedangkan untuk karyawan lama kegiatan pelatihan merupakan tuntutan dari tugas sehingga karyawan dapat mempersiapkan diri untuk promosi jabatan dimasa mendatang.

Pemberian pelatihan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi pelatihan yang diberikan menjadi hal yang kurang efektif. Berdasarkan observasi dan wawancara pada saat melakukan magang di Bank Syariah peneliti melihat pelatihan yang kurang efektif, dengan menggunakan metode *Zoom Meet* ketika jam kerja. hal tersebut kurang efektif di samping karyawan sedang melaksanakan tugasnya, karyawan juga melakukan pelatihan (Afna, 2021).

Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan yang nantinya dapat memengaruhi kemampuan, keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dinantara & Imron, 2021). Pelatihan seperti training, workshop, seminar, studi banding, serta pembinaan lain dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang dapat berakibat baik terhadap kinerjanya (Suharto, 2016). Yang dimana baik tidaknya kinerja karyawan dapat memengaruhi pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Beberapa studi sebelumnya yang membahas mengenai dampak tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Umami dan

Rizqi (2023) dengan jumlah sampel 109 orang menggunakan teknik analisis data regresi berganda melalui program SPSS 2. 5 dan menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) dengan sampel 50 orang menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan program SPSS menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati dkk (2021) dengan 98 sampel menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui program SPSS mengemukakan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wicaksono (2019) dengan 92 sampel menggunakan metode analisis data regresi linier berganda melalui program SPSS menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena memasukkan variabel mediasi yaitu variabel kompetensi sehingga hubungan antara variabel dependen dan variabel independen tidak langsung. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan *system equality modeling* (SEM) dengan SmartPLS, Dengan jumlah sampel yang digunakan 30 orang, objek penelitian adalah Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1)”**.

B. Identifikasi masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dipaparkan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lemahnya aspek pemberdayaan terhadap karyawan, yang bisa berpengaruh terhadap jumlah karyawan.
2. Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten dalam ekonomi syariah atau perbankan syariah dikarenakan kurangnya akademisi yang berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah atau perbankan syariah yang berakibat sulitnya bersaing dengan perbankan lain.
3. Kurangnya pemahaman karyawan terkait produk dan akad di bank syariah yang dapat berakibat terjadi praktik yang menyimpang yang tidak sesuai dengan syariah.
4. Kurang efektifnya pemberian pelatihan yang diberikan kepada karyawan bank syariah.

Dari identifikasi mengenai permasalahan yang ada didalam latar belakang maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi berbagai masalah diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup berbagai masalah. Oleh karna itu dilakukan pembatasan masalah untuk lebih fokus terhadap tujuan. Fokus penelitian ini adalah bagaimana tingkat pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.

D. Rumusan Masalah

Dari masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1?
4. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1?
6. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.
- b. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.
- c. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.
- d. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.
- e. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.

- f. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.
- g. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, tingkat pendidikan pegawai, pelatihan dan kinerja serta teori-teori lainnya dan memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan topik pendidikan, pelatihan, kinerja, dan kompetensi karyawan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan, pelatihan, kinerja dan kompetensi pegawai.
- 2) Bagi perusahaan, Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja dan kompetensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.
- 3) Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang masing-masing terdiri dari beberapa subbab. Setiap bab menguraikan isu-isu yang berkaitan dengan bab-bab lainnya. Agar pembahasan dan penulisan disertasi lebih mudah, peneliti menyusun prinsip-prinsip penulisan secara sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI/KAJIAN TEORI

Dalam bab ini terdapat landasan teori mengenai konsep dan indikator-indikator yang relevan yang digunakan dalam penelitian, pengembangan hipotesis yang berisi penjelasan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian yang meliputi jenis penelitian, data dan teknik perolehannya, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, dan hasil penelitian yang akan diteliti oleh penulis mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi di Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukan keberhasilan tujuan penelitian, implikasinya, serta saran dari hasil penelitian.

