

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya penerapan prinsip-prinsip syariah dalam sistem keuangan, serta dukungan regulasi dari pemerintah. Namun, seiring dengan pertumbuhan industri ini, muncul berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan sesuai dengan prinsip syariah.¹ Salah satu tantangan utama dalam industri perbankan syariah adalah keterbatasan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan mendalam baik dalam bidang perbankan konvensional maupun hukum syariah. Banyak tenaga kerja yang ada belum memiliki pemahaman yang komprehensif terkait prinsip-prinsip syariah, sehingga hal ini dapat menghambat pertumbuhan industri secara keseluruhan.² Selain itu, transformasi digital dan perkembangan teknologi keuangan juga menjadi tantangan tersendiri bagi perbankan syariah, yang menuntut peningkatan kompetensi dan keterampilan SDM agar mampu bersaing di era digital.³

¹ Maulana, S., & Halim, H. (2019). *Tantangan Pengelolaan SDM dalam Perbankan Syariah: Perspektif Teori dan Praktik*. Jurnal Ekonomi Islam, 10(2), 88-102.

² Bank Indonesia. "Pengembangan SDM di Perbankan Syariah." (2023).

³ Otoritas Jasa Keuangan. "Tantangan Transformasi Digital di Sektor Perbankan Syariah." (2022).

Perkembangan perbankan syariah juga membuka berbagai peluang dalam pengembangan SDM. Munculnya berbagai program pendidikan dan sertifikasi terkait keuangan syariah memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, integrasi antara prinsip syariah dan teknologi finansial dapat menjadi daya tarik bagi generasi muda yang ingin berkecimpung dalam industri ini.⁴ Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memajukan industri perbankan syariah di masa depan. Tantangan lain yang dihadapi oleh industri perbankan syariah adalah kurangnya sinergi antara dunia akademis dan industri. Banyak lulusan dari institusi pendidikan yang mempelajari ekonomi syariah, tetapi sering kali terdapat kesenjangan antara teori yang diajarkan dengan praktik di lapangan.⁵ Hal ini membuat lulusan baru kurang siap untuk terjun langsung ke industri, sehingga diperlukan program pelatihan atau magang yang lebih intensif untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

Dalam era digital yang terus berkembang, sektor perbankan menghadapi tantangan dan perubahan yang signifikan, termasuk dalam hal kompetensi sumber daya manusia (SDM). Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai salah satu institusi perbankan syariah terbesar di Indonesia, dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas SDM-nya guna menjaga

⁴ Asosiasi Bank Syariah Indonesia. "Peluang Karir di Industri Perbankan Syariah." (2021).

⁵ Hidayat, M. S. "Kesenjangan antara Teori dan Praktik dalam Ekonomi Syariah." *Jurnal Ekonomi Islam*. (2020).

daya saing dan relevansi di tengah transformasi digital. Kualitas dan kapabilitas SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan, termasuk pada tingkat kantor cabang pembantu (KCP).⁶

BSI KCP Bengkulu memiliki potensi besar untuk tumbuh dan berkembang dengan memanfaatkan keunggulan lokal serta menjalin sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, pelaku usaha, dan institusi pendidikan. Namun, untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan, agar tenaga kerja yang ada mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan teknologi dan dinamika pasar keuangan syariah.

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM di KCP Bengkulu tidaklah sedikit, mulai dari keterbatasan akses terhadap pelatihan berbasis digital, minimnya tenaga ahli di bidang keuangan syariah dan teknologi, hingga kurangnya pemanfaatan data dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan karier pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengembangan SDM di lingkungan BSI KCP Bengkulu.

Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan seperti yang terjadi pada tanggal 28 Mei 2023 Komisaris Independen PT Bank

⁶ Hasan, Z., & Harahap, I. (2021). *Digitalisasi dan SDM Perbankan Syariah di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Islam.

Syariah Indonesia (Persero) Tbk. atau BSI Komaruddin Hidayat mengonfirmasi adanya serangan siber sistem bank tersebut. Serangan ini membuat mobile banking BSI error sejak Senin, 28 Mei 2023.⁷ Salah satu cabangnya, BSI KCP Bengkulu, menjadi objek penelitian dalam studi ini karena posisinya yang strategis dalam melayani masyarakat lokal dan menghadapi transformasi digital. Cabang ini dituntut untuk mengembangkan SDM yang tidak hanya memahami prinsip-prinsip syariah, tetapi juga memiliki kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi digital, seperti aplikasi mobile banking, sistem otomatisasi layanan, dan analitik data.⁸

Namun, di balik tantangan ini, ada peluang besar untuk mengembangkan SDM di industri perbankan syariah melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan. Misalnya, kerjasama antara industri perbankan syariah dan universitas atau lembaga pendidikan dapat membantu menciptakan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri. Selain itu, sertifikasi profesi yang diakui secara internasional di bidang keuangan syariah dapat membantu meningkatkan daya saing

⁷ Badan Perlindungan Konsumen Sebut Nasabah BSI Berhak dapat Ganti Rugi, Komisaris: Sedang Dipikirkan. <https://www.tempo.co/ekonomi/badan-perlindungan-konsumen-sebut-nasabah-bsi-berhak-dapat-ganti-rugi-komisaris-sedang-dipikirkan-188326>. Diakses pada tanggal 13 Mei 2023.

⁸ Bank Syariah Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan BSI 2023*. Jakarta: BSI.

SDM di pasar global.⁹ Selain pendidikan formal, pengembangan SDM juga bisa dilakukan melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan teknologi finansial berbasis syariah, manajemen risiko syariah, serta pengelolaan produk keuangan syariah yang *inovatif*. Dengan adanya pelatihan semacam ini, tenaga kerja di sektor perbankan syariah akan lebih siap menghadapi perubahan dan perkembangan industri yang dinamis.¹⁰ Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi aspek krusial untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan BSI KCP Bengkulu di tengah dinamika ekonomi digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam pengembangan SDM di BSI KCP Bengkulu, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya.¹¹

Perkembangan pesat terhadap perbankan syariah di Indonesia meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip keuangan syariah serta dukungan regulasi pemerintah. Namun, pertumbuhan ini diiringi tantangan, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, baik dari sisi pemahaman syariah maupun kemampuan teknis di era digital. Keterbatasan tenaga ahli yang memahami prinsip

⁹ Lembaga Sertifikasi Profesi Syariah. "Sertifikasi Internasional di Bidang Keuangan Syariah." (2022).

¹⁰ OJK. "Pengembangan Kompetensi di Sektor Keuangan Syariah." (2023).

¹¹ Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Transformasi Digital di Sektor Perbankan Syariah*. Jakarta: OJK.

syariah dan teknologi keuangan, serta kesenjangan antara teori dan praktik di dunia pendidikan, menjadi hambatan utama. Transformasi digital juga menuntut peningkatan kompetensi SDM agar mampu mengelola layanan digital seperti mobile banking dan sistem berbasis data. Kasus serangan siber pada BSI tahun 2023 memperkuat urgensi peningkatan kapasitas SDM dalam menghadapi tantangan teknologi. Di sisi lain, peluang pengembangan SDM terbuka luas melalui program pendidikan, sertifikasi, pelatihan berbasis kompetensi, dan kolaborasi antara industri dan institusi pendidikan. BSI KCP Sudirman Bengkulu sebagai objek penelitian memiliki potensi besar jika mampu memanfaatkan pelatihan teknologi dan kekuatan lokal dalam mengembangkan SDM yang adaptif dan berdaya saing.

Sebagian besar pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum secara spesifik menyangkut keterampilan yang dibutuhkan di era digital, seperti penggunaan aplikasi keuangan syariah, analisis data nasabah, atau pengelolaan produk digital berbasis syariah. Selain itu, minimnya sertifikasi profesional yang diakui secara internasional dalam bidang keuangan syariah juga menjadi kendala, khususnya bagi pegawai di wilayah seperti BSI KCP Sudirman Bengkulu. Ketiadaan sertifikasi ini menghambat daya saing SDM di tingkat nasional maupun global.

Kurangnya sinergi antara bank syariah dan lembaga pendidikan tinggi. Hingga saat ini, kerja sama untuk mencetak lulusan yang siap kerja dan sesuai dengan kebutuhan industri

digital masih belum optimal. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara kemampuan lulusan baru dengan tuntutan di lapangan. Di sisi lain, perubahan perilaku nasabah yang kini lebih memilih layanan cepat, mudah, dan digital juga menjadi tekanan tersendiri. Jika SDM tidak mampu beradaptasi dan memberikan pelayanan berbasis teknologi yang efisien, maka risiko kehilangan kepercayaan dan loyalitas nasabah pun akan semakin besar. Oleh karena itu, penguatan SDM melalui pelatihan digital, sertifikasi profesional, dan kolaborasi pendidikan menjadi hal yang sangat mendesak.

Penelitian ini dipilih karena pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bank syariah merupakan faktor penting dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan operasional, terutama di tengah pesatnya perkembangan ekonomi digital. Transformasi digital dalam dunia perbankan tidak hanya menuntut inovasi dari sisi produk dan layanan, tetapi juga kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan tersebut. SDM di bank syariah harus mampu memahami teknologi finansial berbasis syariah, menguasai manajemen risiko modern, serta memiliki sertifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Tantangan muncul ketika SDM yang tersedia belum sepenuhnya siap dalam menghadapi era digital, baik dari sisi pendidikan, keterampilan teknis, maupun pengalaman lapangan.

Hal ini juga tercermin dari kondisi SDM di BSI KCP Sudirman Bengkulu. Banyak pegawai perbankan syariah masih

memiliki latar belakang pendidikan yang kurang relevan dengan tuntutan digitalisasi perbankan. Misalnya, SDM dengan latar belakang hukum atau non-keuangan belum tentu memahami teknologi finansial berbasis syariah. Saat ini, unit ini memiliki beberapa tenaga kerja dengan latar belakang yang beragam, berikut daftar nama pegawai BSI Kcp Sudirman Bengkulu:¹²

No	Nama	Nip	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Hendro Widodo	2174001715	Branch Manager	S1
2.	Rahma Hasanuddin	2185007222	Branch Operations & Service Manager	S1
3.	Rahmi Andriani	2182007432	Pawning Sales Officer	S1
4.	Asep Setiawan	2184005949	Micro Relationship Manager Team Leader	S1
5.	Chen Chen Imelda	2182008097	Consumer Business Relationship Manager	S2
6.	Muhamad Iqbal	2185010711	Consumer Business Relationship Manager	S1
7.	Meirin Ticha Asmara	2195014004	Customer Service	S1

¹² <https://www.semuaabis.com/bsi-kantor-cabang-bengkulu-sudirman-0736-341996>

			Representative	
8.	Vinca Pretylia	2195015211	Customer Service Representative	S1
9.	Gustiam Yudica Wijaya	2188011222	Pawning Appraisal	S1
10.	Adhi Wirawan Mulyono	2195016528	Micro Business Representative	S2
11.	Medi Wifanda	2191011038	Micro Business Representative	S1
12.	Ridho Illahi	2194013390	Consumer Business Representative	S1
13.	Muhammad Arifin	2189008878	Consumer Business Representative	S1
14.	Rina Afriani	2189007952	Funding & Transaction Representative	S1
15.	Vinta Putri Armelia	2195015482	Funding & Transaction Representative	S1
16.	Yopie Anggara Putra	2190010928	Sme Relationship Manager	S1
17.	Nurjannah	Bbt23200100 336	Bibit Teller	S1
18.	Fiqih Kurnia Febrian Syahputra	Bbt25200001 528	Bibit Teller	S1
19.	Muhammad Athif Ardiansyah	Tad2501110 1042	Rse	S1

20.	Rio Ardi Satria	Tad2102006 557	Security	S1
21.	Komar Iswari	Tad2102006 288	Security	Sma/Ma
22.	Ivik Irawan	Tad2102006 284	Pramubakti	S1
23.	Dini Alfianto	Tad2102109 794	Pramubakti	Sma
24.	Muhammad Arif Sofian	Tad2310130 234	Driver	S1

Perbedaan latar belakang pendidikan dan usia ini menunjukkan pentingnya program pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan, agar seluruh pegawai dapat mengikuti perkembangan digital dan meningkatkan kualitas layanan sesuai prinsip syariah. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap relevan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang pengembangan SDM di BSI KCP Bengkulu serta menyusun strategi peningkatan yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi **”Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang Dalam Era Ekonomi Digital”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini akan difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah

Indonesia (BSI) KCP Sudirman Kota Bengkulu, terutama dalam menghadapi tantangan dan peluang di era ekonomi digital. Kajian ini terbatas pada periode 2020–2025. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi peluang yang ada bagi BSI dalam mengoptimalkan SDM melalui teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, penciptaan produk baru, serta perluasan layanan digital dan teknologi terkait transformasi digital, seperti *digital banking*, aplikasi *mobile*, serta platform pembelajaran daring, untuk memastikan penelitian tetap relevan dan mendalam sesuai konteks lokal.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh bank syariah dalam pengembangan sumber daya manusia di era ekonomi digital?
2. Bagaimana peluang pengembangan sumber daya manusia di industri perbankan syariah dalam menghadapi perkembangan teknologi dan ekonomi digital?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang dihadapi oleh bank syariah dalam pengembangan sumber daya manusia di era ekonomi digital.
2. Untuk mengkaji peluang yang dapat dimanfaatkan oleh industri perbankan syariah dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan teknologi dan ekonomi digital.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perbankan Syariah: Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang praktis mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia, sehingga bank syariah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan menghadapi tantangan industri, terutama terkait perkembangan teknologi dan ekonomi digital.
- b) Bagi Pengambil Kebijakan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi regulator seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) atau Bank Indonesia dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di industri perbankan syariah, termasuk dalam hal sertifikasi dan pelatihan SDM.

2. Manfaat Teoritis

- a) Pengembangan Ilmu Manajemen SDM Syariah: Penelitian ini dapat menambah literatur dan referensi ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya di sektor perbankan syariah, yang masih memerlukan kajian mendalam terkait tantangan dan peluang dalam konteks ekonomi digital.
- b) Sebagai Dasar Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian

berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja perbankan syariah, serta dampak dari perkembangan teknologi terhadap SDM di sektor ini.

F. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Skripsi oleh Fajri, Arif Ainun (2021) <i>"Perkembangan Perbankan Syariah Dalam Era Digital"</i>	Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode Kepustakaan (<i>library research</i>), Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.	Penelitian ini bahwa perkembangan Layanan jasa pembiayaan dengan berbasis pada teknologi informasi ini akan sangat membantu dalam mengontrol peningkatan akses masyarakat terhadap berbagai produk jasa keuangan secara <i>online</i>	Penelitian saya fokus pada pengembangan SDM di bank syariah, dengan tujuan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul akibat perkembangan ekonomi digital, serta bagaimana bank syariah mengadaptasi SDM untuk menghadapi perubahan tersebut. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu dan menggunakan pendekatan kualitatif dengan data primer dan sekunder.
2.	Jurnal oleh Ani lestari dkk (2024) yang berjudul <i>"Peran Digitalisas</i>	Menggunakan metode kualitatif dan pendekatan penelitian kepustakaan	penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan digitalisasi dalam keputusan menjadi nasabah Bank Syariah dapat meningkatkan	Penelitian saya fokus pada pengelolaan dan pengembangan SDM di bank syariah dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul akibat

	<i>i Dalam Strategi Pengambilan Keputusan Menjadi Nasabah Bank Syariah Indonesia”</i>		efisiensi layanan nasabah, memberikan peningkatan layanan yang lebih baik, dan secara keseluruhan memperbaiki kualitas layanan di Bank Syariah Indonesia	transformasi digital, dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif di Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana bank syariah dapat mengelola SDM yang kompeten di era digital.
3.	Jurnal oleh Rini Ardista dkk (2024) yang berjudul “ <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan Dan Peluang Dalam Era Digital</i> ”	Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur untuk mengevaluasi berbagai sumber yang relevan dengan topik ini.	menunjukkan bahwa pesatnya digitalisasi di industri perbankan telah menciptakan persyaratan baru, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi digital di kalangan staf.	Penelitian saya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data primer melalui wawancara atau observasi di Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu, pada periode September 2024 hingga Januari 2025. Penelitian ini fokus pada pengembangan SDM di bank syariah dalam menghadapi tantangan dan peluang di era ekonomi digital.
4.	Jurnal oleh Syech Idrus dkk (2023) yang berjudul “ <i>Implementasi</i> ”	Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang digunakan di dalam penelitian ini berasal dari	penelitian ini kemudian menemukan bahwa dalam penerapannya, akan muncul berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia,	Penelitian saya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan fokus pada pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia KCP

	<i>Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global”</i>	berbagai hasil penelitian dan studi terdahulu yang masih memiliki adanya keterkaitan dengan isi penelitian	perbedaan budaya dan nilai, serta sulitnya <i>fleksibilitas</i> . Oleh karena itu, perlu adanya beberapa solusi dalam menghadapi berbagai permasalahan ini, seperti penggunaan teknologi dan otomatisasi, peningkatan kesadaran terhadap nilai dan budaya, serta mengembangkan program keterlibatan karyawan.	Sudirman Bengkulu dalam menghadapi tantangan dan peluang di era ekonomi <i>digital</i> , dengan pengumpulan data primer melalui wawancara atau observasi langsung antara bulan September 2024 hingga Januari 2025.
5.	Jurnal oleh Zhara Hafizha dan Tuti Anggraini (2023) yang berjudul “Pengaruh Personal Branding Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Terhadap Digitalisasi Banking di Era Industri 4.0”	Metode yang digunakan ialah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, termasuk sampel jenuh karena keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.	penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antar variabel. Variabel Personal Branding mempunyai pengaruh sebesar 31,1% terhadap Perbankan Digitalisasi. Sisanya sebesar 68,9% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak terlibat dalam penelitian ini.	Penelitian saya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan observasi di Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu, berfokus pada pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan era ekonomi digital.

6.	<p>Jurnal oleh Yunelda Irawati dkk (2024) yang berjudul <i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Digital Dimediasi oleh Motivasi pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau”</i></p>	<p>Jenis dan sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini, yaitu berupa data primer dari hasil observasi dan kuesioner dengan cara melakukan kunjungan ke kantor KPw Bank Indonesia Provinsi Riau. Analisis data yaitu menggunakan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) dan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompetensi digital.(2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; (3) pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi digital; (4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; (5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi digital; (6) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi digital melalui variabel motivasi; dan (7) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi digital melalui variabel motivasi.</p>	<p>Penelitian saya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan menggambarkan tantangan dan peluang dalam pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu selama periode September 2024 – Januari 2025, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara atau observasi langsung.</p>
----	--	---	--	--

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang berfokus pada pemaparan dan interpretasi kondisi atau fenomena sesuai dengan keadaan sebenarnya, tanpa adanya manipulasi variabel oleh peneliti. Dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang kondisi nyata yang dihadapi oleh industri.¹³

Pendekatan penelitian yang dilakukan yaitu kualitatif, ialah untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai tantangan dan peluang yang ada dalam pengembangan SDM. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali data dari perspektif subjek penelitian, yang dalam hal ini adalah praktisi di industri perbankan syariah. Data kualitatif dapat diperoleh melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*).¹⁴

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan sejak dikeluarkannya izin penelitian, yaitu terhitung mulai bulan Maret hingga April 2025. Lokasi penelitian ini adalah di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Sudirman Bengkulu, yang dipilih karena relevansinya dengan fokus kajian mengenai

¹³ Etta Mamang Sangadji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), h. 28.

¹⁴ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan : Metode, Pendidikan, dan Jenis*, (Jakarta : Kencana, 2019) hal. 28-29.

pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan peluang di era ekonomi digital. Lokasi ini dianggap representatif dalam memberikan gambaran nyata terkait implementasi sistem dan strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

3. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan dengan tujuan tertentu yang relevan dengan tema penelitian. Informan dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut.¹⁵ Informan dalam penelitian ini meliputi pimpinan bank syariah seperti Direktur Utama dan Manajer SDM, yang dapat memberikan wawasan tentang kebijakan pengembangan SDM dan strategi digitalisasi. Selain itu, pegawai operasional dan keamanan siber bank syariah akan memberikan perspektif mengenai tantangan dalam implementasi teknologi digital dan pelatihan SDM.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama, seperti melalui observasi, wawancara, eksperimen, atau survei. Data ini berasal langsung dari pihak yang bersangkutan atau dari

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.8

objek penelitian dan belum pernah digunakan sebelumnya dalam penelitian lain. Oleh karena itu, data primer memberikan informasi yang lebih spesifik, mendalam, dan relevan mengenai fenomena atau topik yang sedang diteliti.

b. Sumber data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang tidak berasal langsung dari objek penelitian, tetapi sudah ada dan telah digunakan atau dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini biasanya berupa data yang sudah diterbitkan dalam bentuk laporan, dokumen, publikasi, atau data yang disimpan dalam berbagai format seperti buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian.¹⁶

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara:

- a. Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri khas dibandingkan dengan teknik lainnya, seperti wawancara dan kuisioner. Sementara wawancara dan kuisioner selalu berfokus pada komunikasi dengan orang, observasi tidak hanya berkaitan dengan manusia, tetapi juga objek-objek alam lainnya. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian PT. Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Sudirman.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.117

- b. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, yang memungkinkan konstruksi makna dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana peserta memaknai situasi dan fenomena yang terjadi. Penelitian ini melibatkan wawancara langsung dengan pihak PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu.
- c. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan berbagai dokumen dan bahan tertulis. Wawancara masih menjadi salah satu metode utama untuk mendapatkan informasi secara mendalam tentang pengalaman dan pandangan para partisipan dalam penelitian ini.¹⁷ Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Bengkulu.

6. Teknik Analisis Data

- a) Analisis *Naratif*: Untuk memahami cerita atau pengalaman yang disampaikan oleh partisipan, analisis *naratif* dapat digunakan. Ini membantu peneliti dalam menggali makna dan konteks dari pengalaman yang

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.137

dibagikan oleh karyawan dan manajer di industri perbankan syariah.¹⁸

- b) *Data reduction* (reduksi data): Reduksi data melibatkan proses penyederhanaan data dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang penting, dan memfokuskan pada tema dan pola yang relevan. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data selanjutnya, serta dalam mencari informasi yang dibutuhkan.
- c) *Display data* (penyajian data): Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sebagainya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa bentuk penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.¹⁹

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I (Pendahuluan)

Bagian awal ini berisi dasar dan acuan penulis dalam melakukan penelitian, Pada bab ini peneliti berusaha

¹⁸ Riadi, A., & Rahman, R. (2020). Analisis Naratif dalam Penelitian Kualitatif: Pendekatan untuk Menggali Makna Pengalaman Kerja. *Jurnal Studi Manajemen*, 8(2), 123-135.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 247-252

menjelaskan terdapat mengenai mekanisme penelitian yang menjabarkan secara runtut aktivitas penelitian di mulai dari latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian.

2. BAB II (Landasan Teori)

Pada bagian ini peneliti berusaha menjelaskan mengenai teori dari penelitian yang berupa definisi dan pengertian yang bersumber dari penelitian terdahulu, buku atau penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang dikerjakan.

3. BAB III (Metodologi Penelitian)

Pada bagian ini pada dasarnya peneliti berusaha menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan penulis untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan permasalahan atau tujuan penelitian.

4. BAB IV (Pembahasan)

Pada bagian ini peneliti berusaha menjelaskan hasil akhir mengenai hasil analisis akhir, dan menyampaikan pokok-pokok temuan penelitian.

5. BAB V (Penutup)

Pada bagian ini peneliti berusaha menyimpulkan secara sistematis hasil penelitian dan memberi saran untuk peneliti sendiri dan penelitian yang akan datang.