

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin pesat demi kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) Sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir. Untuk itu pasti setiap karyawan menginginkan perkembangan atau suatu peningkatan dalam karir mereka. Namun dalam pengembangan karir tetap dibutuhkan perencanaan yang tepat dan pemanfaatan peluang yang baik sehingga karir dapat berkembang sesuai dengan keinginan. Menurut Rozalena & Dewi (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan seseorang (karyawan) guna menjalankan rencana karirnya melalui sebuah pelatihan dan pendidikan serta pengalaman kerja yang didapatkannya. Salah satu cara yang dapat dilakukannya untuk bertahan dan menonjolkan diri di antara karyawan lain adalah dengan mengembangkan kemampuan dirinya. Dengan begitu, dia akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapat promosi karena sudah berusaha memenuhi persyaratan yang diajukan organisasi/perusahaan.

Beberapa aspek yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan salah satunya adalah pendidikan. Menurut Trahati (2015), pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup dan menurut Kurniawan (2017) Pendidikan adalah mengalihkan nilai nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya. Pendidikan berperan sangat penting dalam dunia kerja karna dapat meningkatkan produktivitas, karena tenaga kerja yang terdidik cenderung lebih efisien dan dapat meningkatkan output. Seiring dengan peningkatan produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan keuntungan.

Selain pendidikan aspek lain yang mempengaruhi pengembangan karir ialah pelatihan. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Rozalena & Dewi (2016) Pelatihan Merupakan suatu proses pembelajaran untuk mendapatkan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaan prosesnya (Kasmir, 2016).

PT Bank Syariah Indonesia merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27

Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.

PT Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 yang terletak di Jl.Sudirman No.73, Bukit Cangang Kayu Ramang, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat dan KCP Bukittinggi Pasar Aur yang terletak di Jl. By pas, Tarok Dipo, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan lembaga keuangan syariah. Keberadaan Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Pasar aur memberikan kontribusi dan pelayanan pada perekonomian dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Syariah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas di kota Bukittinggi dengan menghadirkan solusi keuangan Syariah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Pasar Aur peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena terkait dengan variabel yang peneliti lakukan di Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Bukittinggi Pasar Aur. Beberapa fenomena yakni tentang Pengembangan Karir Karyawan. Dari masalah yang ditemukan adalah beberapa karyawan ditemukan masih dengan jenjang pendidikan D3 dikarenakan minat untuk melanjutkan pendidikan kurang dan kesibukan bekerja, serta ada beberapa karyawan dengan jenjang

pendidikan S1 tetapi pengembangan karir terhalang di karenakan penilaian karyawan tersebut di 2 tahun terakhir yang kurang bagus dan belum dapat rekomendasi dari kepala cabang. Berikut data karyawan berdasarkan jabatan dan tingkat pendidikan pada Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Bukittinggi Pasar Aur adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Data karyawan berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan pada kantor Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Bukittinggi Pasar Aur
Tahun 2023**

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan				Total
		SMA/SMK	D-3	S-1	S-2	
1	Manager			2		2
2	Officer			10		10
3	Pelaksana		2	17	1	20
4	Tenaga Ahli Daya	13	1	8	1	23
Total						55

Sumber : Branch Operation & Service Manager (BOSM)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui karyawan pada kantor Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 yang memiliki jabatan manager sebanyak 1 orang, Officer sebanyak 6 orang, Pelaksana sebanyak 14 orang, Tenaga Ahli Daya sebanyak 14 orang dan pada kantor Bank Syariah Indonesia Kcp Bukittinggi Pasar Aur yang memiliki jabatan manager sebanyak 1 orang, Officer sebanyak 4 orang, Pelaksana sebanyak 6 orang, Tenaga Ahli Daya sebanyak 9 orang.

Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa permasalahan yang terjadi dapat ditemukan beberapa karyawan dengan jenjang pendidikan D3 sedangkan untuk pengembangan karir di butuhkan jenjang karir S1, sesuai dengan *Standart Operating Procedur* (SOP) pada bank BSI yang dimana harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu nilai *Key Performance Indicator* (KPI) bagus dalam 2 tahun terakhir *Performance Level* (PL) 1,

dan karyawan tersebut tidak pernah dikenakan sanksi apapun, pendidikan karyawan minimal S1, serta karyawan tersebut mendapatkan rekomendasi dari kepala cabang selain itu karyawan juga harus mengikuti pelatihan karena akan berpengaruh pada penilaian karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut karena dengan pelatihan karyawan mempunyai wawasan yang lebih dan dapat memberikan *impact* diluar *job description*/uraian pekerjaan inti karyawan yang berdampak pada penilaian yang lebih untuk kenaikan jenjang karir karyawan tersebut. Dari masalah yang ditemukan ada beberapa karyawan yang melaksanakan cuti pada saat pelaksanaan pelatihan atau tidak mendapatkan nilai sesuai batas ketentuan dan ketelitian yang kurang pada saat penginputan nomor absen dan Nomor Induk Pegawai (NIP) yang salah. Berikut Data Pelatihan Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Pasar Aur adalah sebagai Berikut :

Tabel 1.2

Data Pelatihan Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bukittinggi Sudirman 1 dan Kcp Pasar Aur Tahun 2021 - 2023

TAHUN	JENIS PELATIHAN
2021	Webinar IT Security Awareness Region III -
	Pelatihan Permohonan Kartu ATM melalui Modul Card Inventory System Pada Aplikasi EXA – RO II Medan, RO III Palembang & RO VIII Bandung
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Mencintai & Bangga Menjadi Pegawai BSI -
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Adaptif – “ Small Movement for Green Economy “
	Pelatihan APU PPT Level Basic Batch 5
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Loyal – Bersikap dan Bertingkah Laku yang baik, dimanapun berada, demi nama baik BSI – Technical Skill – Lainnya
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Memaknai Kemerdekaan dengan ber – AKHLAK (Memberikan Kontribusi Terbaik) – Technical Skill – Lainnya
	CIA Monthly Series 5 : Adaptif & Kolaboratif – Wujudkan Indonesia Tangguh, Indonesia Tumbuh – Soft Skill – Lainnya
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Amanah Dalam Menjalankan Tugas & Tanggung Jawab – Technical Skill – Lainnya

	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Harmonis – Bergaul Dengan Siapapun Dan Luwes – Technical Skill – Lainnya
2022	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Kompeten – Bertanya Jika Ada Hal Yang Belum di Pahami – Technical Skill – Lainnya
	Training Gromming & Interpersonal Skill Frontliner Cabang Batch I – 142 Technical Skill – Lainnya
	Cia Monthly Series 6 : Harmonis – Keserasian, Saling Peduli Dan Menghargai Perbedaan – Soft Skill – Lainnya
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK Special : Ceo Virtual Townhall – Technical Skill – Lainnya
	Refreshment Operational Risk Awareness for CS – Technical Skill – Manajemen Risiko
	Taujih Pekanan Ber – AKHLAK : Loyal – Bangga Menjadi Bagian dan memiliki BSI – Technical Skill – Lainnya
	Refreshment Produk-Produk Dan Program Funding Untuk Petugas Funding Dan Frontliner RO 3 Palembang – Technical – Perkreditan/ Treasury
	Refreshment Operational Risk – Technical Skill – Manajemen Risiko
	Menjadi Insan BSI Ideal – Refreshment LMS
	Pembelajaran Modul Digital Akad – Akad Syariah – Technical Skill – Lainnya
2023	BASIC SERVICE & RISK AWARENESS BATCH IC – Technical Skill – Manajemen Umum
	WEBINAR MEMBANGUN LOYALITAS BRAND MELALUI PELAYANAN PRIMA 5.0 BATCH 2 –Soft Skill – Lainnya
	WEBINAR REFRESHMENT SUSTAINABILITY FINANCING AWARENESS – Technical Skill – Lainnya
	Post test sharing session Solusi Emas Digital
	Ultimate Service to accelerate sustainable Growth
	REFRESHMENT APU PPT RO III PALEMBANG – Technical Skill – Lainnya
	Webinar APU &PPT Seri 1 : “Best Practice CDD & EDD dalam Penerapan APU & PPT dan Pencegahan PPSPM “- Techincal Skill – Lainnya
	Online Competency test Pengelolaan Rekening No Stro Vostro Cabang & Pembukaan SID SRE Nasabah
	Deployment Production Issue CHMS
	Online Competency Tes "Flagging Payroll"

Sumber : Data di olah oleh peneliti (2023)

Dapat di simpulkan dari tabel di atas bahwa karyawan sudah menjalankan pelatihan yang di berikan tetapi terkendala pada kesalahan pengisian nomor absen dan Nomor Induk Pegawai (NIP) serta tidak mendapatkan nilai sesuai ketentuan. Maka karyawan tersebut akan ikut ujian ulang untuk memenuhi standar penilaian, dan berdampak pada tertundanya pengembangan karir seorang karyawan karna hal ini berpengaruh pada penilaian. Karena kriteria penilaian karyawan meliputi penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) individu setahun, penilaian non *Key Performance Indicator* (KPI) contoh dapat *award the*

best cs, itu mendapatkan nilai plus untuk penilaian akhir tahun, penilaian dilakukan per triwulan dan per akhir tahun.

Menurut penelitian Rince Tambunan (2022) dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap pada Bank Sultra Kendari” Hasil penelitian menunjukkan bahwa menemukan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Selain itu juga penelitian yang dilakukan Nabela dan Heriyanto (2022) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Untuk meningkatkan pengembangan karir perlu diadakannya pelatihan secara rutin sehingga dapat menambah pengalaman kerja karyawan dan penilaian kinerja harus dilaksanakan secara adil dan objektif sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan tema Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur?

3. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur ?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank syariah Indonesia KC Bukitinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Untuk menambah referensi dalam penelitian dan dijadikan acuan yang dapat digunakan bagi peneliti yang selanjutnya.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur untuk lebih memahami pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini, maka penulis akan mencoba meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bukittinggi Sudirman 1 dan KCP Bukittinggi Pasar Aur ”