

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI
PERBANKAN SYARIAH TERHADAP *PERSONAL BRANDING*
YANG DIMODERASI OLEH LITERASI DIGITAL DI ERA
EVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(Studi Pada BPR Syariah Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh:
ANGGUN OKTA MEISYANTI
NPM : 1751020011**

Program Studi Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI
PERBANKAN SYARIAH TERHADAP *PERSONAL BRANDING*
YANG DIMODERASI OLEH LITERASI DIGITAL DI ERA
EVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(Studi Pada BPR Syariah Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A

Pembimbing II : Adib Fachri, M.E.Sy

Program Studi Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami dan mendapatkan gambaran yang jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman bagi pembaca, maka penulis merasa perlu adanya ulasan terkait penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah dengan harapan tidak akan terjadi kekeliruan mengenai pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Untuk itu terlebih dahulu ditegaskan hal-hal yang terkandung dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang.¹
2. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai rata-rata atau biasa saja.²
3. Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.³
4. *Personal Branding* adalah mengidentifikasi dan mengkomunikasikan apa yang membuat seseorang itu unik, relevan, dan menarik sehingga anda dapat membedakan diri dari orang lain dan meningkatkan karier atau bisnis orang tersebut.⁴

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 143.

²A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya insani Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 113.

³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 25.

⁴Hubert K. Rampersad, *Sukses Membangun Authentic Personal Branding* (Jakarta: PPM Manajemen, 2008), 79.

5. Literasi Digital adalah pemanfaatan teknologi untuk menemukan informasi, menggunakan informasi tersebut sebagai input pemikiran, dan menyebarluaskan informasi yang telah di perkaya, melalui platform digital sehingga, literasi digital juga melibatkan kemampuan memahami, menganalisis, memberikan penilaian terhadap berbagai informasi yang diterima, serta melakukan evaluasi terhadap informasi tersebut
6. Revolusi Industri 4.0 adalah perubahan cara hidup manusia, bekerja, dan berhubungan dengan yang lain. Teknologi yang masif dapat menggantikan kerja manusia yang kurang produktif dengan kecanggihan robot.⁵
7. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Dunia pada perkembangannya telah dikejutkan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Kemajuan teknologi digital pada awal abad ini para pakar menyebut sebagai era revolusi industri 4.0 pada era tahun 2000-2005. Perubahan dinamika laju pergerakannya telah melahirkan teknologi informasi dan proses produksi yang dikendalikan secara otomatis. Industri 4.0 sendiri merupakan salah satu pelaksanaan proyek Strategi Teknologi Modern Jerman 2020. Strategi tersebut diimplementasikan melalui peningkatan teknologi sektor manufaktur, penciptaan kerangka kebijakan strategis yang konsisten, serta penetapan prioritas tertentu dalam menghadapi kompetisi global. Dari hal tersebut, kemudian muncul istilah *Industrial Revolution 4.0*. Kata 'revolusi' digunakan untuk menunjukkan perubahan yang sangat cepat dan fundamental, serta bersifat *disruptive* (merusak tatanan lama yang sudah ada selama

⁵ Klaus Schwab, *Revolusi Industri Keempat*, terjemahan Farah Diena dan Andi Tarigan (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019), 1-2.

⁶ Andri Soemita, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2009), 59.

bertahun-tahun). Sementara gelombang ke-4 menandakan urutan kejadian revolusi industri yang pernah ada.⁷

Perkembangan era teknologi masa sekarang ini berkembang pesat sedemikian rupa dan mendominasi aspek-aspek kehidupan manusia. Saat ini kita sedang dihadapkan dengan industri 4.0, dimana segala hal berkaitan erat dengan teknologi. Pada industri 4.0 ada lima hal yang mencakup yaitu *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IOT), *human-machine interface*, teknologi robotik dan sensor, serta teknologi percetakan tiga dimensi (3D). Kelima teknologi tersebut menjadi tanda bahwa di era ini industri akan memasuki dunia virtual serta penggunaan mesin-mesin automasi yang terintegrasi dengan internet.⁸

Revolusi Industri 4.0 memiliki karakteristik tertentu, salah satunya adalah pengaplikasian kecerdasan buatan atau *artificial intelligence*. Salah satu contoh pengaplikasian tersebut adalah penggunaan robot untuk menggantikan tenaga manusia sehingga lebih murah, efektif, dan efisien.⁹ Terobosan teknologi baru ini memberikan peluang kemudahan bagi manusia dalam melakukan pekerjaan, namun akan mengambil alih posisi dan peran manusia. Pekerjaan yang diperankan oleh manusia, setahap demi setahap akan digantikan dengan teknologi digitalisasi program. Seiring berkembangnya teknologi, sebanyak 57% jenis pekerjaan akan hilang tergerus oleh robot, namun di balik hilangnya beberapa pekerjaan, akan muncul 65.000 pekerjaan baru. Senada itu, industri 4.0 akan menghapus 35% jenis pekerjaan dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang, bahkan jenis pekerjaan yang hilang bertambah menjadi 75% dalam kurun waktu 10 tahun.¹⁰ Rico Usthania Frans,

⁷Murti Ningsih, “Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi di Indonesia”, (Skripsi, Universitas Mitra Indonesia, 2009), 2.

⁸Annisa Dea Widiarini, “Milenial, Siap-siap Sambut Revolusi Industri 4.0” (Online), Tersedia di: Kompas.com, <https://edukasi.kompas.com/read/2018/10/03/17521731/milenial-siap-siap-sambut-revolusi-industri-40> (28 Maret 2021).

⁹Ramla Puji Astuti et al. “Dinamika Transportasi Berbasis Online di Era Revolusi 4.0”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. XII, No.2 (2020): 217, <http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v12i2.6840>.

¹⁰Ita Hartati, Arfin, “Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0,” *Jurnal BPPK*, Vol. 13, No.1 (2020): 110, <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>.

Direktur Teknologi Informasi dan Operasi Bank Mandiri, mengakui bahwa 50 persen posisi kerja karyawan perbankan yang ada saat ini akan hilang dalam waktu 10 tahun mendatang.¹¹

Dengan begitu banyak teknologi dan kecerdasan buatan saat ini, satu-satunya cara untuk mengikuti perkembangan zaman dan mengimbangnya adalah dengan pemenuhan kompetensi sumber daya insani. Di era Revolusi Industri 4.0 saat ini, perbankan syariah dalam industri jasa harus memiliki sumber daya insani yang mampu berkompeten dalam memanfaatkan teknologi serta meningkatkan kemampuan berkenaan dengan teknologi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Hal ini dikarenakan pekerjaan dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah akan tergusur oleh mesin. Manusia yang menjadi operator pada perbankan syariah akan tergantikan oleh mesin. Kompeten yang dimaksud disini adalah memenuhi kompetensi sumber daya insani.

Kompetensi sumber daya insani yang selanjutnya dalam penelitian akan disebut sebagai kompetensi SDI, dapat diartikan manusia sebagai insan yang diciptakan oleh Allah SWT yang mana didalam dirinya terdapat kekuatan, pengetahuan, keterampilan, perbuatan, dan kebijaksanaan diharapkan mampu menggunakan seluruh potensinya dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Az-Zumar ayat 9 yang berbunyi:

أَمْ مَنْ هُوَ قَبِيْتُ أَنْ أَسْجُدَ لِلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ©

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak

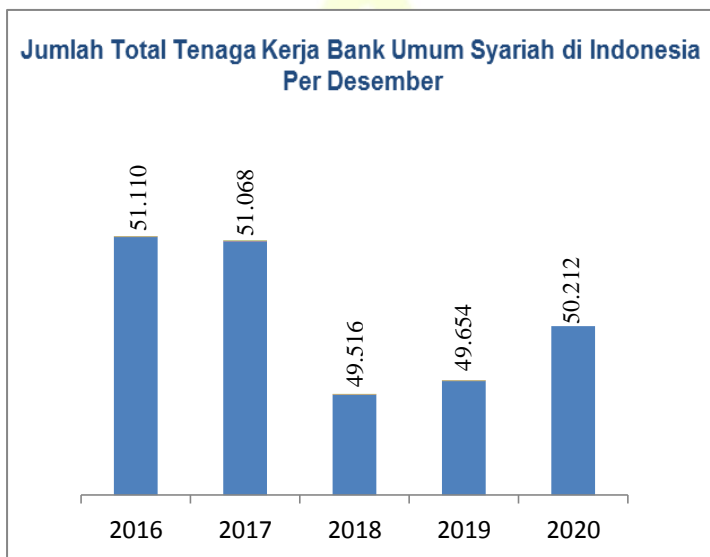
¹¹Rahma, Tri, “Hanya dua Bank BUMN yang masih Merekrut Karyawan Baru” (On-line), tersedia di: <https://bisnis.tempo.co/read/1187420/hanya-dua-bank-bumnyang-masih-merekrut-karyawan-baru> (26 Maret 2021)

mengetahui?" *Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.*" (Q.S. Az-Zumar: 9)¹²

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kemampuan insan dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan, dan menciptakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.¹³

Pada dasarnya, permasalahan berkurangnya jumlah karyawan atau hilangnya banyak pekerjaan pada perbankan konvensional tidak sepenuhnya terjadi pada perbankan syariah. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, jumlah tenaga kerja bank umum syariah di Indonesia mengalami fase naik-turun. Hal ini dapat dilihat dari data statistik perbankan syariah sebagai berikut.

Tabel 1
Grafik Tenaga Kerja Bank Umum Syariah di Indonesia



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, 2020

¹² Al-mumayyaz, Al-Qur'an Tajwid Warna transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata: 458.

¹³ Alnisa Min Fadlillah, Krisno, "Model Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Pada Bank Syariah," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5, No.3 (2020): 391, <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/427>

Dapat dilihat dari data tersebut bahwa jumlah karyawan perbankan syariah mengalami fase naik-turun selama total lima tahun terakhir. Dari data tersebut, dapat dispesifikasi lagi data statistik perkembangan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia. Adapun datanya adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Grafik Tenaga Kerja BPRS di Indonesia



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, 2020

Dapat dilihat dari grafik tersebut, bahwa jumlah karyawan BPRS di Indonesia mengalami peningkatan selama total lima tahun terakhir. Meskipun jumlah tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia tidak sepenuhnya mengalami penurunan, khususnya BPRS di Indonesia yang diangkat dalam penelitian ini, perbankan syariah tetap saja memiliki permasalahan seperti yang disebutkan oleh tokoh-tokoh perbankan syariah tersebut. Dalam hal ini juga, tentulah *personal branding* tetap dibutuhkan untuk memenangkan persaingan pasar tenaga kerja dengan saingan ribuan calon tenaga kerja. Tak hanya itu, permasalahan juga terjadi pada masalah internal bank syariah yaitu sumber daya insani bank tersebut.

Masalah sumber daya insani ini menyebabkan jumlah bank syariah dan total aset yang dimiliki bank syariah belum semaksimal atau bisa dikatakan sangat jauh bila dibandingkan dengan bank konvensional di Indonesia. Jika masalah teknologi di era revolusi industri 4.0 adalah masalah eksternal perusahaan, maka sumber daya insani adalah masalah internal perusahaan.¹⁴

Dalam mengatasi hal tersebut, perlu adanya perencanaan dan perekrutan sumber daya insani, dan tentunya perusahaan akan mempertimbangkan faktor-faktor kompetensi yang terkait dengan standar masing-masing jabatan sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Untuk itu, sebagai seorang tenaga kerja dibutuhkan suatu aspek khusus yang menjadikan indikator bagi perusahaan peminat untuk merekrut tenaga kerja tersebut. Aspek tersebut adalah *personal branding*. Untuk memenangkan persaingan kompetisi pasar tenaga kerja, *personal branding* adalah alat untuk memenangkan persaingan, selain pentingnya aspek kemampuan bekerja sama dan beradaptasi.¹⁵

Personal branding bukan saja menjadi yang terpintar atau terbaik, melainkan membuat diri kita berbeda dan unik dari yang lain. Tidak hanya pada dunia nyata, *personal branding* juga bisa dilakukan pada dunia digital, lewat sosial media salah satunya. Kita tekankan kembali pada era revolusi industri 4.0 saat ini dimana semua sistem perusahaan terkoneksi dengan internet termasuk sistem perekrutan tenaga kerja, dimana perusahaan akan melakukan tahap awal proses perekrutan dengan melihat image calon tenaga kerja di masyarakat. *Personal branding* juga mempunyai manfaat untuk perusahaan. Dari *personal branding* bisa disalurkan kepada produk-produk perusahaan.¹⁶

Literasi digital bisa didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menerapkan keterampilan fungsional pada perangkat digital,

¹⁴Ukh Nisa, “Upaya Menyiapkan Sumber Daya Manusia di Industri Perbankan Syariah” (On-line), tersedia di: <https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-industri-perbankan-syariah/full> (27 Maret 2021).

¹⁵Alan, “Tantangan Sumber Daya Manusia Saat Ini dan Masa Depan” (On-line), tersedia di: <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2464-tantangan-sumber-daya-manusia-saat-ini-dan-masa-depan> (27Maret 2021).

¹⁶Ibid.

sehingga ia dapat menemukan dan memilih informasi, berkreativitas, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, dan berkolaborasi bersama orang lain dengan tetap mengindahkan keamanan digital terkait perkembangan sosial-budaya. Semakin cakap seseorang dalam menggunakan media digital maka akan semakin kuat pula *personal branding*nya karena kemampuan berkenaan dengan digital sangat dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 ini. Dari definisi dan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan literasi digital seseorang juga mempengaruhi *personal branding* seseorang.¹⁷

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹⁸ Salah satu BPRS yang ada di Bandar Lampung yaitu BPRS Bandar Lampung yang melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip syari'ah dan membantu masyarakat untuk memenuhi pembiayaan dan transaksi dalam hal keuangan. Produk pembiayaan di BPRS Bandar Lampung meliputi pembiayaan *Murabahah*, pembiayaan *Istishna*, pembiayaan *Mudharabah*, pembiayaan *Musyarakah*, pembiayaan *ijarah Multijasa* dan pembiayaan *Qardh*. Pelayanan pembiayaan diberikan kepada nasabah yang membutuhkan penambahan modal usaha dengan berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli, jasa atau pinjam meminjam.¹⁹

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan *personal branding* seperti penelitian yang dilakukan oleh Ira Selvyana (2019) mengenai pengaruh *Personal Branding* terhadap pengembangan karir melalui kerja karyawan sebagai variabel *intervening*, Febby Mustikawati (2021) tentang pengaruh *communication skill* dan kepercayaan diri terhadap pembentukan *personal branding* karyawan di humas pemerintah Bandung, Aulia Tahniah M (2021) tentang kompetensi pengelolaan perpustakaan

¹⁷Rahma Laili Dewi, "Kompetensi Literasi Digital Di Instagram: Studi Deskriptif pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), 10.

¹⁸Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Perbankan Pasal 1 No. 9.

¹⁹Brosur Bank Syari'ah Bandar Lampung PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah, Tahun 2020.

dibidang teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan *personal branding* di unit pelaksana teknis perpustakaan universitas lampung.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang terfokus pada pengaruhnya terhadap pengembangan karir, pembentukan *personal branding* serta peningkatan *personal branding*. Sedangkan pada penelitian ini lebih terfokus pada kompetensi sumber daya insani perbankan syariah terhadap *personal branding* dengan literasi digital sebagai variabel moderasi yang kemudian apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi sumber daya insani perbankan syariah dan *personal branding* di BPR Syariah. Dimana untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan adanya kompetensi sumber daya insani pada diri seorang tenaga kerja. Dengan adanya kompetensi sumber daya insani diharapkan hal ini akan mempengaruhi *personal branding* seorang karyawan perbankan syariah yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 saat ini. Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi sangat strategis. Perusahaan yang mengabaikan unsur mutu SDI akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdaya-saing kuat) akan terjadi tanpa adanya dukungan dari karyawan yang bermutu.²⁰ Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah terhadap *Personal Branding* yang Dimoderasi oleh Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus BPR Syariah Bandar Lampung)”**.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, diperlukan pembatasan masalah agar hasil yang diperoleh lebih jelas dan

²⁰Tri Wikaningrum, “Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah”. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 15 No. 1 (2011): 100, <https://journal.uii.ac.id/JSB/article/view/3195/2904>

efisien. Maka dari itu, pembahasan yang dilakukan akan dibatasi seperti data yang digunakan yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari karyawan BPR Syariah Bandar Lampung melalui hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah ditentukan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan merumuskan beberapa masalah supaya nantinya terdapat solusi yang diinginkan, dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya insani perbankan syariah terhadap *personal branding* di BPR Syariah Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya insani perbankan syariah terhadap *personal branding* yang dimoderasi oleh literasi digital di era revolusi industri4.0 di BPR Syariah Bandar Lampung?
3. Bagaimana kompetensi sumber daya insani perbankan syariah dan *personal branding* di BPR Syariah Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi sumber daya insani perbankan syariah terhadap *personal branding* di BPR Syariah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi sumber daya insani perbankan syariah terhadap *personal branding* yang dimoderasi oleh literasi digital di era revolusi industri 4.0 di BPR Syariah Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompetensi sumber daya insani perbankan syariah dan *personal branding* di BPR Syariah Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam.

F. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari penulis maupun pihak lain yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah:

1. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pembaca mengenai Kompetensi Sumber Daya Insani terhadap *Personal Branding* dalam Perbankan Syariah yang dimoderasi Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Ekonomi Islam.
2. Secara Praktis, membuka wawasan penyusun maupun masyarakat tentang pentingnya kompetensi sumber daya insani agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja dan untuk keberlangsungan pekerjaan di era revolusi industri 4.0 yang serba digital ini dalam perspektif ekonomi islam.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini penulis berusaha mencari, membaca dan mempelajari penelitian terdahulu yang terkait dengan materi penelitian yang akan penulis ambil untuk menjadi acuan. Dengan tujuan untuk membandingkan maupun menyempurnakan penelitian terdahulu. Dalam beberapa literatur yang penulis dapatkan, ada kaitannya dengan penulisan kajian ini seperti beberapa penelitian berikut:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Rizky Sukma Wijaya (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber daya insani terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Teluk Betung). Hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa sumber daya insani merupakan salah satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, tanpa sumber daya insani yang memiliki kompetensi yang baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidak akan dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap yang sudah tentu berhubungan dengan Produktivitas.

Peran kompetensi sumber daya insani yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum begitu baik, karena setiap karyawan belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik yang dapat berpengaruh sangat besar terhadap produktivitas karyawan.²¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Haris Fadila (2020) dengan judul Penerapan Kompetensi Sumber daya insani dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Pembantu Kota Bengkulu. Hasil penelitian menjelaskan bahwa:
 - a. Pemahaman Sumber daya insani di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dalam meningkatkan prestasi kerja menunjukkan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan non syari'ah sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Syairah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu, walaupun dilihat dari latar belakang pendidikan yang bukan non syari'ah tetapi mereka sudah memahami tentang 4 aspek yang terdapat di SKKNI perbankan syari'ah dan 4 aspek tersebut harus dimiliki seorang pegawai Bank Syari'ah Mandiri didukung dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu.
 - b. Pemahaman tersebut berdampak kepada penerapan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri sudah maksimal. Hal itu didukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dan pelatihan yang menunjang dari Bank Syariah Mandiri dengan begitu peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandri Kantor Cabang Pembantu Kota

²¹Rizky Sukma Wijaya, "Pengaruh Kompetensi Sumber daya insani terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)", (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2019), 5.

Bengkulu terus memperlihatkan peningkatan yang terus signifikan di setiap bulannya untuk mencapai prestasi kerja. Kata Kunci: Kompetensi Sumber daya insani, Prestasi Kerja.²²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Ardiansah (2020) dengan judul Pengaruh *Personal Branding* terhadap Kompetensi Sumber daya insani Perbankan Syariah yang Dimoderasi oleh Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesialisasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya insani, sedangkan diferensiasi dan visibilitas tidak berpengaruh. Hasil *moderated regression analysis* dengan menggunakan variabel literasi digital sebagai moderasi menunjukkan hasil bahwa literasi digital tidak mampu memoderasi hubungan antara spesialisasi, diferensiasi, dan visibilitas terhadap kompetensi sumber daya insani perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga Yogyakarta.²³
4. Penelitian yang dilakukan oleh Bella Elpira (2018) dengan judul Pengaruh Penerapan Literasi Digital terhadap Peningkatan Pembelajaran Siswa di Smp Negeri 6 Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh R sebesar 0,669, yang menunjukkan bahwa hubungan antara penerapan literasi digital (variabel X) dan peningkatan pembelajaran (variabel Y) tergolong kuat. Hasil uji F terbukti bahwa $F_{hitung} 69.688 > F_{tabel} 4.39$, maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa penerapan literasi digital memiliki pengaruh terhadap peningkatan pembelajaran. Sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,448, menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 44%. Sedangkan

²²Haris Fadila, “judul Penerapan Kompetensi Sumber daya insani dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Pembantu Kota Bengkulu”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2020), 8.

²³Rudi Ardiansah, “Pengaruh Personal Branding terhadap Kompetensi Sumber daya insani Perbankan Syariah yang Dimoderasi oleh Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus di BPR Syariah Bangun Drajat Warga)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), 12.

56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.²⁴

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mekisa Putra (2020) yang berjudul Pemahaman terhadap Tantangan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2015/2016 Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu). Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pemahaman mahasiswa terhadap revolusi industri 4.0 berada pada kategori pemahaman yang sangat rendah yaitu pemaham pasif yang hanya sekedar tahu saja mengenai pentingnya suatu hal. 14 dari 23 mahasiswa dikategorikan paham pasif, 4 orang mahasiswa paham aktif, 2 orang mahasiswa paham transenden dan 3 orang mahasiswa tidak paham. Kesiapan mahasiswa menghadapi tantangan kerja di era revolusi industri 4.0 dikatakan 3 orang siap, 20 orang mahasiswa belum ada kesiapan. Namun menyatakan siap bekerja.²⁵

Dari uraian penelitian terdahulu diatas, maka pembeda dari penelitian sebelumnya yaitu disini masalah yang dianalisis mengenai pangaruh kompetensi sumber daya insani terhadap *personal branding* yang dimoderasi oleh literasi digital di era industri 4.0 dalam perspektif ekonomi islam.

H. Sistematika Penulisan

Adapun dalam penelitian ini sistematika penulisan yang akan dijelaskan adalah Bab dan Sub Bab.

Pada bab pertama diekemukakan Pendahuluan yang isinya sangat erat dengan masalah yang akan dianalisis tersebut meliputi: Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, serta Sistematika Penulisan.

²⁴Bela Erfira, "Penerapan Literasi Digital terhadap Peningkatan Pembelajaran Siswa di Smp Negeri 6 Banda Aceh", (Skripsi, Universitas Islam Ngeri Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh 2018), 7.

²⁵Mekisa Putra, "Pemahaman terhadap Tantangan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2015/2016 Program Studi Perbankan Syariah Febi Iain Bengkulu)", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu 2020), 4.

Adapun ada bab kedua dikemukakan landasan teori yang isinya berkaitan dengan pembahasan teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar dari penelitian seperti: Teori institusional, teori kompetensi, teori Sumber Daya Insani dalam Ekonomi Islam, *Personal Branding*, Literasi Digital, Revolusi Industri 4.0, Kerangka Pikir serta Pengajuan Hipotesis.

Sedangkan pada bab ketiga dikemukakan terkait dengan metode penelitian seperti: Waktu dan Tempat Penelitian, pendekatan dan jenis Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data, serta Metode Analisis Data.

Kemudia pada bab keempat dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi penelitian dan analisis data meliputi analisis tiap variabel, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil uji hipotesis.

Selanjutnya yang terakhir bab kelima dikemukakan terkait dengan penutup yang mencakup kesimpulan dan rekomendasi penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya insani perbankan syariah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *personal branding*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka *personal brandingnya* akan semakin meningkat, sebaiknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki maka *personal brandingnya* akan semakin menurun.
2. Kompetensi sumber daya insani perbankan syariah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *personal branding*. Ketika dimoderasi oleh variabel literasi digital maka memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya insani dan *personal branding*. Perusahaan yang baik akan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Untuk menghasilkan karyawan bermutu diperlukan kompetensi yang unggul agar meningkatkan *personal branding* seseorang sehingga mampu bersaing di era revolusi industri 4.0 saat ini yang serba digital.
3. Dalam perspektif ekonomi islam, kompetensi sumber daya insani harus sejalan dengan sifat-sifat rasul yaitu *Shiddiq* (Jujur), *Amanah* (Terpercaya), *Tabligh* (Transaparan), dan *Fathanah* (Cerdas). *Personal branding* yang dibentuk dalam diri seseorang dari akhlak yang baik serta segala amal yang terlibat didalamnya harus karena Allah *lillahi ta'ala*. Bukan hanya dibentuk melalui cara-cara atau strategi belaka.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BPR Syariah, meningkatkan kompetensi sumber daya insani sangat diperlukan guna meningkatkan *personal branding*

seseorang agar dapat menghasilkan individu yang unggul dan kompeten guna menghadapi persaingan di zaman serba teknologi ini.

2. Bagi masyarakat atau kepada seluruh para pembaca penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah perspektif kita tentang perbankan syariah. Dan hasil penelitian ini tentu saja tidak bersifat mutlak selamanya, hal ini dapat berubah sesuai dengan objek dan subjek penelitian yang diteliti, serta variabel yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi penulis selanjutnya, masih banyak hal yang menarik tentang kompetensi sumber daya insani bahkan *personal branding* yang dapat diteliti dengan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak bahkan dapat meneliti pada era revolusi industri 5.0 mendatang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rila Setyaningsih, Prihantono, Edy and Hustinawati. "Model Penguatan Literasi Digital Melalui Pemanfaatan E-Learning", *Jurnal ASPIKOM*, Vol 3 No. 6, Oktober 2019.
- Afrilia, Ascharisa Mettasatya. "Personal Branding Remaja di Era Digital", *Jurnal Komunikasi*, 11, no.1 (2018): <https://doi.org/10.29313/mediator.v1i1.3626>
- Alan, "Tantangan Sumber Daya Manusia Saat Ini dan Masa Depan" (On-line), tersedia di: <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2464-tantangan-sumber-daya-manusia-saat-ini-dan-masa-depan-27Maret-2021>.
- Almumayyaz, *Al-Qur'an Tajwid Warna transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014.
- Antonio, Syafi'i Muhammad, *Bank Syariah dari Teori Kepraktik, Cet. 1*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Ardiansah, Rudi, "Pengaruh Personal Branding terhadap Kompetensi Sumber daya insani Perbankan Syariah yang Dimoderasi oleh Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus di BPR Syariah Bangun Drajat Warga)", *Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan kalijaga Yogyakarta*, 2020.
- Arfin, Ita Hartati, "Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0," *Jurnal BPPK*, Vol. 13, No.1, Juni 2020.
- Astuti, Ramla Puji et al., "Dinamika Transportasi Berbasis Online di Era Revolusi 4.0," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, " Vol. XII, No. 2, Desember 2020.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Brosur Bank Syari'ah Bandar Lampung PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah, Tahun 2020.
- Dea Widiarini, Annisa, "Milenial, Siap-siap Sambut Revolusi Industri 4.0" (On-line), Tersedia di: Kompas.com, <https://edukasi.kompas.com/read/2018/10/03/17521731/milenial-siap-siap-sambut-revolusi-industri-40> 28 Maret 2021.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Dewi, Gemala, *Aspek-Aspek Hukum dalam Perbankan dan Perasuransian Syariah di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Dewi, Rahma Laili, “Kompetensi Literasi Digital Di Instagram: Studi Deskriptif pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta”, *Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2008.
- Elfira, Bela, “Penerapan Literasi Digital terhadap Peningkatan Pembelajaran Siswa di Smp Negeri 6 Banda Aceh”, *Skripsi, Aceh: UIN Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh*, 2018.
- F. Sulistianta, D Juju, *Branding Promotion With Sosial Network*, Jakarta: PT Elex Media Komputoindo, 2010.
- Fadila, Haris, “Judul Penerapan Kompetensi Sumber daya insani dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Pembantu Kota Bengkulu”, *Skripsi, Bengkulu: IAIN Bengkulu*, 2020.
- Ghazali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23”, *Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro*, 2013.
- Harahap, Rezeki sari, “pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Medan”, *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, Agustus 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber daya insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Hecklau et al, *Pendekatan Holistik untuk Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri 4.0*, Elsevier BV, Procedia CIRP54, 2016.
- Irhandayaningsih, Ana, “Pengukuran Literasi Digital Pada Peserta Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Undip*, Vol. 4, Januari 2020.

- Kadir, *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, Jakarta: Rajawaliipers, 2015.
- Karim. A Adiwarmam, *Bank Islam Analisis Fiqih & Keuangan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Kasali, Rhenald, *Manajemen Public Relations, Konsep & Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 2013.
- Krisno, Alnisa Min Fadlillah, “Model Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Pada Bank Syariah,” *Jurnal Riset Manajemen dann Bisnis*, Vol. 5, No.3, April 2020.
- Labrecque, Markos L. Erni, dan Mirne, R George, “Personal Branding Processes, Challanges, and Implications,” *Jurnal Of Interactive Marketing*, Vol. 25, November 2010.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber daya insani Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- McNally, David dan Speak, KarlD, *Be Your Own Brand*, Jakarta: Gramedia, 2004.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Nawawi, Ismail. “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasimenuju pada Aplikasi Bisnis Global*”, Jakarta: Dwiputra Pustaka, 2013.
- Ningsih, Murti, “Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi di Indonesia”, *Skripsi, Lampung: Universitas Mitra Indonesia*, 2009.
- Nisa, Ukh, “Upaya Menyiapkan Sumber Daya Manusia di Industri Perbankan Syariah” (On-line), tersedia di: <https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-industri-perbankan-syariah/full> 27 Maret 2021.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Priyatno, Dwi, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: ANDI, 2012.

- Putra, Mekisa, "Pemahaman terhadap Tantangan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2015/2016 Program Studi Perbankan Syariah Febi Iain Bengkulu)", *Skripsi, Bengkulu: IAIN Bengkulu*, 2020.
- Rampersad, K. Hubert, *Sukses Membangun AUTHENTIC PERSONAL BRANDING*, Jakarta: PPM Manajemen, 2008.
- Rianto P, "Media Baru, Visi Khalayak Aktif dan Urgensi Literasi Media", *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, Vol. 1 No. 2, November 2016.
- Rivai, Veithzal, *Islamic Human Capital Ed. 1*, Jakarta: Rajawali Pres, 2009.
- Rumanti Assupanta Maria, *Dasar-Dasar Public Relations*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Satya, Eka Venti, "Strategi Indonesia menghadapi Industri 4.0", *Jurnal Pusat Penelitian Badan keahlian DPR RI*, Vol. 9 no. 9, Agustus 2018.
- Schwab, Klaus, *Revolusi Industri Keempat*, terjemahan Farah Diena dan Andi Tarigan Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Soemitra, Andri, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2009.
- Stefani,S. N. B. "Literasi Digital dan Pembukaan Diri: Studi Korelasi Penggunaan Media Sosial Pada Pelajar Remaja di Kota Medan".Sosioglobal, *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2017.
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugihartai, Rahma, *Perkembangan Masyarakat Informasi dan Teori Sosial Kontempore*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif Kuantitatif dan R&D)*, Bandung : Alfabeta, 2012.

- Sujarweni, V.Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Tamburaka, Apriadi, *Literasi Media: Cerdas Bermedia Khalayak Media Massa*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Tri, Rahma, “Hanya dua Bank BUMN yang masih Merekrut Karyawan Baru” (On-line), tersedia di: <https://bisnis.tempo.co/read/1187420/hanya-dua-bank-bumnyang-masih-merekrut-karyawan-baru> 26 Maret 2021.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Perbankan Pasal 1 No. 9.
- Wibawa, Eka Ary et al. “Profil Literasi Digital Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FE UNY di Era Revolusi 4.0”, Reseach Group, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Widiarini, Dea Annisa, “Milenial, Siap-siap Sambut Revolusi Industri 4.0”. (On-line), tersedia di: Kompas.com, <https://edukasi.kompas.com/read/2018/10/03/17521731/milenial-siap-siap-sambut-revolusi-industri-40> diakses tanggal 28 Maret 2021.
- Wijaya, Rizky Sukma, “Pengaruh Kompetensi Sumber daya insani terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Teluk Betung”, *Skripsi, Lampung: UIN Raden Intan Lampung*, 2019.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber daya insani Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.