

MODEL DAN STRATEGI PENGELOLAAN TALENTA DALAM MEMPEROLEH KEUNGGULAN KOMPETITIF PERBANKAN SYARIAH DI ERA DISRUPSI

SUDARMAWAN SAMIDI



**DOKTOR MANAJEMEN DAN BISNIS
SEKOLAH BISNIS
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2024**

@Hak cipta milik IPB University

IPB University





@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

IPB University

PERNYATAAN MENGENAI DISERTASI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA*

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi berjudul “Model dan Strategi Pengelolaan Talenta Dalam Memperoleh Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah di Era Disrupsi” adalah benar karya saya dengan arahan Komisi Pembimbing, kecuali yang jelas ditunjukkan rujukannya dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan mau pun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir disertasi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Desember 2024

Sudarmawan Samidi
K1601202005

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



RINGKASAN

SUDARMAWAN SAMIDI. Model dan Strategi Pengelolaan Talenta dalam Memperoleh Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah di Era Disrupsi. Dibimbing oleh M SYAMSUL MAARIF, IMAM TEGUH SAPTONO dan LAILY DWI ARSYIANTI.

@Hak cipta milik IPB University

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting untuk memiliki tenaga kerja yang profesional, berintegritas, berkualitas, dan berkompeten agar mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Ketersediaan talenta unggul yang memiliki kompetensi tinggi, mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi serta mampu berpikir kreatif menjadi penting dalam pengembangan ekonomi dan keuangan syariah Indonesia. Pengelolaan talenta yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah dan mendukung perannya terhadap pembangunan nasional. Meskipun perbankan syariah saat ini masih menunjukkan pertumbuhan positif, namun masih terdapat beberapa masalah strategis dan tantangan yang perlu diatasi.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk merancang model dan menformulasikan strategi pengelolaan talenta dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah di era disrupsi. Adapun secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran manajemen talenta, *Maqāṣid al-Sharī'ah*, kepemimpinan, dan komitmen organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah, menganalisis kriteria model pengukuran talenta perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja talenta, merancang model pengelolaan talenta yang ideal dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah, merumuskan skenario penilaian kinerja sistem pengelolaan talenta yang tepat dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah, dan memformulasikan prioritas strategi sistem pengelolaan talenta dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah di era disrupsi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (Fuzzy AHP). Sedangkan pendekatan kualitatif menggunakan *Soft System Methodology* (SSM) dan *Scenario Planning* (SP). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner, wawancara mendalam, kajian pustaka terdahulu, dan dokumen internal perusahaan yang relevan. Pengumpulan data primer diperoleh melalui kuesioner kepada 370 karyawan perbankan syariah di 5 bank umum syariah (BUS) dan 5 unit usaha syariah (UUS) dengan teknik *snowball sampling* atau *chain-referral sampling*. Wawancara mendalam juga dilakukan kepada 13 pakar yang dipilih dengan teknik *judgement* atau *purposive sampling*. Kemudian data primer diolah dengan software SmartPLS (V.3.2.9), Microsoft Excel, dan aplikasi website onlineoutput.com. Selanjutnya, dianalisa menggunakan *descriptive analysis*, *content analysis*, *soft system methodology*, *scenario planning*, dan *Fuzzy AHP*.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengelolaan talenta, *Maqāṣid al-Sharī'ah*, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keunggulan kompetitif perbankan syariah. Kriteria model pengukuran talenta berdasarkan potensi dan kinerja dengan menggunakan 9-box

grid yang dimodifikasi dan diklasifikasi menjadi 5-box *grid* yaitu *Under Performer* (UP), *Under Achiever* (UA), *Core Contributor* (CC), *Critical Resources* (CR), dan *High Potential* dan *High Performer* (HIPO). Selain itu, kriteria pengukuran resiko kepergian atau kehilangan talenta berdasarkan potensi kepergian atau kehilangan talenta dan tingkat frustrasi talenta. Risiko tersebut dibagi menjadi 4 kuadran yaitu Kuadran 1 *Low Risk*, dimana tingkat frustrasi talenta rendah dan potensi kepergiannya rendah; Kuadran 2 *Moderate Risk*, dimana tingkat frustrasi talenta rendah dan potensi kepergiannya tinggi; Kuadran 3 *Moderate Risk*, dimana tingkat frustrasi talenta tinggi dan potensi kepergiannya rendah; dan terakhir Kuadran 4 *High Risk*, dimana tingkat frustrasi talenta tinggi dan potensi kepergiannya tinggi.

Penelitian ini juga menunjukkan aktor-aktor yang berperan dalam pengelolaan talenta perbankan syariah. Manajemen perbankan syariah berperan sebagai perancang dan pelaksana kebijakan pengelolaan talenta, melakukan pemantauan dan evaluasi serta bertanggung jawab atas kinerja pengelolaan talenta. Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBISINDO) berperan sebagai lembaga koordinasi dan advokasi dalam memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara bank-bank syariah Indonesia. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berperan sebagai regulator yang mengeluarkan kebijakan dan melakukan pengawasan serta evaluasi pengelolaan talenta perbankan syariah. Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) berperan sebagai katalisator yang memberikan rekomendasi kebijakan, melakukan koordinasi, sinkronisasi, sinergitas, dan evaluasi pelaksanaan arah kebijakan pengelolaan talenta perbankan syariah. DSN-MUI sebagai lembaga yang mengeluarkan dan menetapkan fatwa dan panduan syariah. Serikat pekerja berperan sebagai pihak yang memastikan pengelolaan talenta berjalan dengan adil dan seimbang. *Corporate university* sebagai lembaga yang memfasilitasi kebutuhan program pengembangan, pendidikan, dan pelatihan. Lembaga sertifikasi profesi (LSP) berperan sebagai lembaga yang memfasilitasi kebutuhan program sertifikasi keahlian. Akademisi dan perguruan tinggi, serta Pakar MSDM berperan sebagai penyedia konsep, teori dalam mengatasi kendala utama dalam pengelolaan talenta. Talenta perbankan syariah berperan sebagai objek utama dalam aktivitas transformasi pengelolaan talenta bertujuan untuk menghasilkan pemimpin masa depan dengan syariah *wisdom* yang mampu menciptakan inovasi dan memberikan pelayanan unggul. Model pengelolaan talenta ini diukur berdasarkan tingkat keberhasilan pengelolaan talenta dan rasio keberhasilan talenta menduduki posisi strategis.

Penelitian ini juga memberikan rumusan skenario penilaian kinerja sistem pengelolaan talenta yaitu fokus pada pembangunan talenta berbasis kompetensi, dan fokus pada penciptaan nilai tambah (*value added*). Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang dapat mendukung fokus strategi pengelolaan talenta perbankan syariah yaitu kepemimpinan. Aktor yang berperan penting dalam pengelolaan talenta yaitu manajemen perbankan syariah. Sedangkan tujuan utama yang diperoleh dari analisis kebijakan sistem pengelolaan talenta perbankan syariah yaitu tersedianya talenta sebagai pemimpin masa depan. Kemudian, prioritas pertama dan utama dari alternatif strategi yaitu implementasi model sistem pengelolaan talenta yang baik.

Kata kunci: Era Disrupsi, Keunggulan Kompetitif, *Maqāṣid al-Sharī'ah*, Manajemen Talenta, Perbankan Syariah



SUMMARY

SUDARMAWAN SAMIDI. Model and Strategy of Talent Management to Gain the Firm Competitiveness of Islamic Banks in the Disruptive Era. Supervised by M SYAMSUL MAARIF, IMAM TEGUH SAPTONO and LAILY DWI ARSYIANTI.

@Hak cipta milik IPB University

In the era of globalization and increasingly fierce competition, it is important to have a workforce that is professional, integrity-driven, qualified, and competent in order to achieve sustainable growth. The availability of outstanding talent with high competencies, adaptability to changes and challenges, and creative thinking is crucial in the development of Indonesia's Islamic economy and finance. Effective and efficient talent management is necessary to enhance the competitiveness of Islamic banks and support its role in national development. Although Islamic banking currently shows positive growth, there are still several strategic issues and challenges that need to be addressed.

In general, this study aims to design a model and formulate talent management strategies to enhance the competitiveness of Islamic banks in the era of disruption. Specifically, the study aims to analyze the influence of talent management, *Maqāṣid al-Sharī'ah* (Islamic objectives), leadership, and organizational commitment in enhancing the competitiveness of Islamic banks; analyze the criteria for measuring talent in Islamic banking to improve talent performance; design an ideal talent management model to enhance the competitiveness of Islamic banks; formulate appropriate performance assessment scenarios for talent management systems to enhance the competitiveness of Islamic banks; and formulate priority strategies for talent management systems to enhance the competitiveness of Islamic banks in the disruptive era.

This study utilizes both quantitative and qualitative approaches. The quantitative approach employs Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Fuzzy Analytic Hierarchy Process (Fuzzy AHP) methods. The qualitative approach utilizes Soft System Methodology (SSM) and Scenario Planning (SP). The data used in this study are primary and secondary data obtained from questionnaires, in-depth interviews, literature reviews, and relevant internal company documents. The primary data collection was conducted through questionnaires distributed to 370 employees of Islamic banks in 5 Islamic commercial banks and 5 Islamic business units using snowball sampling or chain-referral sampling techniques. In-depth interviews were also conducted with 7 experts selected through judgment or purposive sampling techniques. The primary data was processed then analyzed using software such as SmartPLS (V.3.2.9), Microsoft Excel, and website application through onlineoutput.com. Descriptive analysis, content analysis, soft system methodology, scenario planning, and Fuzzy AHP were employed for data analysis.

The study finds that talent management, *Maqāṣid al-Sharī'ah*, leadership, and organizational commitment have a significant impact on enhancing the competitiveness of Islamic banks. The criteria for measuring talent are based on potential and performance, using a modified 9-box grid classified into a 5-box grid: Under Performer (UP), Under Achiever (UA), Core Contributor (CC), Critical Resources (CR), and High Potential dan High Performer (HIPO). Additionally, the

measurement criteria for talent flight risk are based on flight potential and talent frustration levels. These risks are divided into four quadrants: Quadrant 1 Low Risk, where talent frustration and flight potential are low; Quadrant 2 Moderate Risk, where talent frustration is low but flight potential is high; Quadrant 3 Moderate Risk, where talent frustration is high but flight potential is low; and finally, Quadrant 4 High Risk, where talent frustration and flight potential are high.

The study also identifies the actors involved in talent management system of Islamic banks. The management of Islamic banking acts as policymaker and executor of talent management policies, conducting monitoring and evaluation, and being responsible for the performance of talent management. The Indonesian Islamic Banking Association (ASBISINDO) acts as a coordination and advocacy body to facilitate knowledge and experience exchange among Indonesian Islamic banks. The Financial Services Authority (OJK) functions as the regulator issuing policies, overseeing and evaluating the talent management system of Islamic banks. The National Committee for Islamic Economy and Finance (KNEKS) acts as a catalyst, providing policy recommendations, coordinating, synchronizing, synergizing, and evaluating the implementation of talent management policies in Islamic banking. The DSN-MUI serves as the institution issuing and determining shariah rulings and guidelines. The labor union plays a role in ensuring that talent management is conducted fairly and equitably. Corporate universities facilitate the development, education, and training programs. Professional certification institutions (LSP) facilitate the certification programs. Academician and Higher Education, as well as HRM experts provide concepts and theories to overcome key talent management constraints. The talent of Islamic banking plays a central role in the transformational activities of talent management aimed at producing future leaders with Shariah wisdom capable of creating innovations and delivering excellent services. The talent management model is measured based on the success rate of talent management and the ratio of successful talent occupying strategic positions.

The study also formulates performance assessment scenarios, focusing on competency-based talent development and the creation of value added. Finally, the study highlights that leadership is the primary factor that supports the strategic focus of talent management in Islamic banking. The key actor in talent management is Islamic banking management. The main objective derived from the analysis of talent management system policies is the availability of talent as future leaders. The top priority for alternative strategies is the implementation of an effective talent management system model.

Kata kunci: Disruptive Era, Firm Competitiveness, Islamic Banks, *Maqāṣid al-Sharī'ah*, Talent Management



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta Milik IPB, Tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB

MODEL DAN STRATEGI PENGELOLAAN TALENTA DALAM MEMPEROLEH KEUNGGULAN KOMPETITIF PERBANKAN SYARIAH DI ERA DISRUPSI

SUDARMAWAN SAMIDI

Disertasi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor pada
Program Studi Manajemen dan Bisnis

**DOKTOR MANAJEMEN DAN BISNIS
SEKOLAH BISNIS
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2024**

@Hak cipta milik IPB University

IPB University





@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Penguji Luar Komisi pada Ujian Tertutup:

1. Prof. Dr. Murniati Mukhlisin, M.Acc., CFP
2. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P.,M.Sc.Ec

Anggota Promosi Luar Komisi pada Sidang Promosi Terbuka:

1. Prof. Dr. Murniati Mukhlisin, M.Acc., CFP
2. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P.,M.Sc.Ec

Judul Disertasi : Model dan Strategi Pengelolaan Talenta dalam Memperoleh
Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah di Era Disrupsi
Nama : Sudarmawan Samidi
NIM : K1601202005

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Prof. Dr. Ir. M. Syamsul Maarif, M.Eng.



Pembimbing 2:
Dr. Ir. Imam Teguh Saptono, M.M.



Pembimbing 3:
Dr. Laily Dwi Arsyianti, S.E., M.Sc.



Diketahui oleh

Ketua Program Studi Pascasarjana
Manajemen dan Bisnis:
Prof. Dr. Ir. Ujang Sumarwan, M.Sc.
NIP 196009161986011001



Dekan Sekolah Bisnis:
Prof. Dr. Ir. Noer Azam Achsani, MS.
NIP 196812291992031016



Tanggal Ujian Tertutup : 15 Agustus 2024 Tanggal Lulus :
Tanggal Sidang Promosi Terbuka : 12 September 2024



PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini. Tanpa bimbingan dan petunjukNya, karya ini tidak akan mungkin terwujud. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah meletakkan dasar-dasar bagi pengembangan peradaban manusia dengan nilai-nilai keislaman.

Penelitian disertasi ini berjudul Model dan Strategi Pengelolaan Talenta dalam Memperoleh Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah di Era Disrupsi. Penelitian ini telah dilaksanakan sejak bulan April 2022 sampai Maret 2023. Begitu banyak pihak yang telah mendukung atas terselesainya disertasi ini. Secara khusus, saya ingin menyampaikan terima kasih kepada komisi pembimbing saya: Prof. Dr. Ir. M. Syamsul Maarif, M.Eng., Dr. Ir. Imam Teguh Saptono, M.M, dan Dr. Laily Dwi Arsyianti, S.E., M.Sc. atas dukungan yang kuat, bimbingan tak ternilai, dan masukan yang konstruktif sepanjang proses penelitian ini. Keahlian dan nasehat akademis mereka telah berperan penting dalam membentuk arah dan kualitas disertasi ini.

Saya juga berterima kasih kepada Sekolah Bisnis, IPB University, para dosen, dan tim akademik serta rekan-rekan seangkatan DMB16 yang telah menyediakan lingkungan akademik yang kondusif bagi pertumbuhan intelektual dan peluang penelitian. Sumber daya dan fasilitas yang tersedia bagi saya telah menjadi krusial dalam melaksanakan penelitian ini dengan efektif.

Penghargaan setinggi-tingginya juga ditujukan kepada para pakar dan partisipan penelitian ini, yang kesediaan mereka untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman telah menjadi kunci dalam memperkaya temuan dari penelitian ini. Kontribusi mereka sangat dihargai dan sangat diapresiasi.

Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada istri tercinta, anak-anak tersayang, orangtua dan mertua serta keluarga saya atas dukungan dan dorongan mereka sepanjang perjalanan yang penuh tantangan ini. Keyakinan mereka terhadap kemampuan saya dan motivasi yang terus menerus telah menjadi kekuatan pendorong di balik ketekunan saya.

Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua peneliti, cendekiawan, dan individu-individu yang karya dan publikasinya telah menjadi sumber informasi dan inspirasi berharga bagi disertasi ini. Kontribusi mereka telah memainkan peran penting dalam membentuk dasar teoritis dan analisis empiris dari penelitian ini.

Semoga karya ilmiah disertasi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan serta mendukung pembangunan nasional.

Bogor, Desember 2024

Sudarmawan Samidi

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kebaruan Penelitian	8
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	9
II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Resource-Based View</i> sebagai Keunggulan Kompetitif	10
2.2 Paradigma Tauhid dalam Proses Kebijakan dan Strategi Organisasi	11
2.3 Konsep Penerapan <i>Maqāṣid al-Sharī'ah</i> dalam Organisasi	14
2.4 Definisi dan Teori Pengembangan Talenta	17
2.5 Pengukuran Talenta	18
2.6 Manajemen Talenta Strategis (<i>Strategic Talent Management</i>)	19
2.7 Tahapan Manajemen Talenta	20
2.8 Faktor-faktor Perilaku yang Mempengaruhi Manajemen Talenta	22
2.9 Praktik Model Kematangan Manajemen Talenta Global	25
2.10 Penelitian Terdahulu	26
2.11 Hipotesis Penelitian	33
2.12 Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian	38
III METODE PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian	40
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Model Struktural Manajemen Talenta Dalam Peningkatan Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah	62
4.2 Kriteria Model Pengukuran Talenta Perbankan Syariah	72
4.3 Model Pengelolaan Talenta Perbankan Syariah	78
4.4 Skenario Penilaian Kinerja Sistem Pengelolaan Talenta Perbankan Syariah	105
4.5 Prioritas Strategi Pengelolaan Talenta Perbankan Syariah	113
4.6 Model dan Strategi Pengelolaan Talenta dalam Memperoleh Keunggulan Kompetitif Perbankan Syariah di Era Disrupsi	124
4.7 Implikasi Manajerial	129
4.8 Keterbatasan Penelitian	130



DAFTAR ISI (LANJUTAN)

V	SIMPULAN DAN SARAN	132
5.1	Simpulan	132
5.2	Saran	134
	DAFTAR PUSTAKA	135
	LAMPIRAN	156
	RIWAYAT HIDUP	164

@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

DAFTAR TABEL

1	Klasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen talenta melalui pendekatan perilaku	23
2	Model kematangan manajemen talenta deloitte	25
3	Ringkasan penelitian terdahulu	28
4	Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) berdasarkan peringkat aset terbesar di Indonesia pada kuartal I Tahun 2022	42
5	Skala <i>likert</i> pada kuesioner penelitian	45
6	Daftar pakar/ahli	45
7	Item kuesioner	47
8	Nilai kualitatif dari skala perbandingan	57
9	Contoh matriks komparasi pendapat berpasangan	58
10	Konversi bilangan <i>fuzzy</i>	61
11	Jenis kelamin responden	62
12	Generasi kelahiran responden	63
13	Domisili kantor bekerja responden	63
14	Jenjang pendidikan responden	64
15	Jabatan/posisi responden saat ini	64
16	Pendapatan bulanan responden	64
17	Lama bekerja responden di perbankan syariah	65
18	Tipe bank syariah tempat bekerja responden	65
19	Konstruk validitas dan reliabilitas	67
20	<i>Discriminant validity fornell-larcker criterion</i>	68
21	<i>Coefficient determination</i>	69
22	Hasil uji hipotesis	69
23	Analisis peran, norma, dan nilai para aktor pengelolaan talenta perbankan syariah	82
24	Analisis kekuatan dan kewenangan para aktor pengelolaan talenta perbankan syariah	85
25	Ringkasan situasi problematik talenta perbankan syariah saat ini	88
26	Analisis PQR	93
27	Analisis CATWOE	93
28	Kriteria pengukuran kinerja sistem	95
29	Perbandingan aktivitas model konseptual dengan dunia nyata	99
30	Faktor-faktor kunci yang mempengaruhi pengelolaan talenta	106
31	Kekuatan eksternal yang mempengaruhi perubahan dan ketidakpastian pada pengelolaan talenta	108
32	Skenario penilaian kinerja sistem pengelolaan talenta	110
33	Opsi strategi pengelolaan talenta perbankan syariah	113
34	Hubungan antara faktor terhadap aktor strategi pengelolaan talenta dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah	116
35	Hubungan antara aktor terhadap tujuan strategi pengelolaan talenta dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah	117
36	Hubungan antara tujuan terhadap alternatif strategi pengelolaan talenta dalam memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah	119
37	Prioritas alternatif strategi pengelolaan talenta untuk memperoleh keunggulan kompetitif perbankan syariah	122



DAFTAR GAMBAR

1	Perkembangan kantor bank umum syariah dan unit usaha syariah 2020-2023	3
2	Perkembangan tenaga kerja bank umum syariah dan unit usaha syariah 2020-2023	3
3	Integratif kerangka paradigma tauhid dengan proses kebijakan dan strategi organisasi	13
4	Lima tujuan syariah (<i>Maqāṣid al-Sharī'ah</i>)	15
5	Integrasi pembangunan dan kesejahteraan manusia dengan <i>Maqāṣid al-Sharī'ah</i> untuk setiap individu	16
6	Tahapan manajemen talenta	21
7	Kerangka hipotesis penelitian	38
8	Kerangka pemikiran konseptual penelitian	39
9	Tahapan penelitian	42
10	Langkah-langkah model SSM	53
11	Tahapan scenario planning	55
12	Contoh struktur hirarki dalam AHP	57
13	Alur penyelesaian masalah dengan metode <i>fuzzy</i>	59
14	Fungsi keanggotaan <i>triangular fuzzy number</i> (TFN)	60
15	Tahapan <i>fuzzy</i> AHP	61
16	<i>Outer loading</i>	68
17	Kriteria model pengukuran talenta	72
18	Kriteria model pengukuran talenta	75
19	Kriteria pengukuran risiko kepergian atau kehilangan talenta	76
20	<i>Rich picture</i> ekosistem pengelolaan talenta perbankan syariah	92
21	Model konseptual pengelolaan talenta perbankan syariah	96
22	Model pengelolaan talenta perbankan syariah	104
23	Struktur hirarki <i>fuzzy</i> AHP	114
24	Hierarki struktur <i>fuzzy</i> AHP	121
25	Visualisasi sintesa hasil penelitian	125

@Hak cipta milik IPB University

DAFTAR LAMPIRAN

1 Kuesioner penelitian untuk praktisi/pegawai perbankan syariah Indonesia	157
2 Daftar pertanyaan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>) pakar/ahli	162

@Hak cipta milik IPB University

IPB University





DAFTAR SINGKATAN

ASBISINDO	: Asosiasi Bank Syariah Indonesia
DBLM	: <i>Dual Banking Leverage Model</i>
DSN-MUI	: Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia
FAHP	: <i>Fuzzy Analytical Hierarchy Process</i>
FC	: <i>Firm Competitiveness</i>
GCG	: <i>Good Corporate Governance</i>
ICT	: <i>Information Communication Technology</i>
IDI	: <i>In-Dept Interview</i>
IT	: Informasi Teknologi
HRA	: <i>Human Resource Analytics</i>
KNEKS	: Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah
KUKS	: Kebijakan Umum Kepatuhan Syariah
LSP	: Lembaga Sertifikasi Profesi
MEKSI	: Masterplan Ekonomi dan Keuangan Syariah
MS	: <i>Maqāṣid al-Sharī'ah</i>
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
OJK	: Otoritas Jasa Keuangan
OC	: <i>Organizational Commitment</i>
RBB	: Rencana Bisnis Bank
RBV	: <i>Resource Based View</i>
RP	: <i>Rich Picture</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
SP	: <i>Scenario Planning</i>
SSM	: <i>Soft System Methodology</i>
STEAM	: <i>Science Technology Engineering Art Mathematics</i>
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PLS-SEM	: <i>Partial Least Square Structural Equation Modelling</i>
TM	: <i>Talent Management</i>

@Hak cipta milik IPB University