

Perencanaan strategis SDM dalam keunggulan kompetitif perbankan

Maulidya Annisa

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: maulidyaannisa557@gmail.com

Kata Kunci:

Strategi SDM; Keunggulan Kompetitif; Perbankan

Keywords:

HR Strategy; Competitive Advantage; Banking

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, semua perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang paling sukses dengan merancang strategi yang cermat dan melibatkan seluruh bagian perusahaan. perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu menciptakan sesuatu yang baru dan unik, serta pandai menghadapi persaingan. Suatu organisasi harus berhati-hati dalam melaksanakan administrasi lingkungannya, yang mencakup konteks internal dan eksternal. Sementara lingkungan terkait sangat luas, menggabungkan dinamika sosial selain pengaruh

ekonomi, aspek dominan dari lingkungan perusahaan adalah sektor di mana ia terlibat dalam persaingan. Salah satu faktor lingkungan internal adalah kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu setiap perusahaan perbankan harus mampu menghadapi persaingan lembaga keuangan dengan mengelola lingkungan secara proposional. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau tinjauan pustaka yang mana bertujuan sebagai perencana strategi sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif yang dihadapi perbankan saat ini.

ABSTRACT

In the competitive business world, all companies compete to be the most successful by designing careful strategies and involving all parts of the company. Successful companies are those that are able to create something new and unique, and are good at facing competition. A company must be careful in managing its environment, both internal and external. Although the relevant environment is very broad, including social forces as well as economic forces, the main aspect of a company's environment is the industry in which the company competes. One of the internal environmental factors is the capability of its human resources. Therefore, every banking company must be able to facing competition from financial institutions by managing the environment proportionally. This research uses a literature study or literature review method which aims to plan human resource strategies for the competitive advantages faced by banks today.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Pendahuluan

Era globalisasi ini menimbulkan tantangan signifikan bagi organisasi untuk mempertahankan keberadaan membuat organisasi sangat sulit untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya karena mereka karena sifat fluktuatif dari lingkungan organisasi internal dan eksternal. Entitas harus menunjukkan fleksibilitas yang ditingkatkan dan menunjukkan respons yang cepat terhadap fluktuasi pasar untuk mencapai kesuksesan kompetitif. Keberhasilan dalam persaingan pasar dapat direalisasikan ketika organisasi memiliki kompetensi inti atau keunggulan dalam kaitannya dengan pesaing yang ada. Keunggulan kompetitif sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan operasionalnya dan secara efektif melindungi diri dari kekuatan kompetitif yang berusaha merusak organisasi (Pasrizal, 2019). Menurut (Widjaja, 2004) kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam pengelolaan upaya operasional organisasi, mengoptimalkan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia dalam perusahaan, dan memfasilitasi implementasi strategi bisnis yang efektif.

Perusahaan industri yang sudah berskala besar, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam upaya memenuhi tujuan organisasi untuk mencapai profitabilitas jangka panjang yang berkelanjutan. Kerangka perencanaan strategis yang perlu diterapkan organisasi yakni melibatkan perumusan dan penyelarasan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang penting untuk keberhasilan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia memerlukan penilaian persyaratan organisasi mengenai aspek kualitatif dan kuantitatif personel (Fortega, 2022). Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai. Pengurangan sumber daya manusia yang terampil menandakan kerugian besar bagi organisasi, terutama di sektor perbankan (Hidayati, 2015).

Pelaksanaan perencanaan, seleksi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul akan secara signifikan membantu sektor administrasi dalam pengembangan, alokasi, pelestarian, pemanfaatan, dan evaluasi sumber daya manusia yang efektif, memastikan keselarasan dengan tujuan yang ingin dicapai sekaligus memfasilitasi proses pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia. Dalam perumusan kebijakan perbankan strategis, sangat penting untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap lingkungan internal dan eksternal. Analisis ini berfungsi sebagai mekanisme untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman potensial dalam sektor perbankan. Melalui temuan yang diperoleh dari analisis ini, organisasi diposisikan untuk menilai lingkungannya dan merumuskan keputusan strategis yang didasarkan pada kekuatan dan kelemahan yang melekat dalam organisasi. Pada bidang perencanaan sumber daya manusia yang kompetitif, penting untuk menetapkan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian (Azmy, 2015) menegaskan bahwa budidaya sumber daya manusia yang mahir secara efektif dalam lembaga perbankan syariah memerlukan implementasi strategi pembangunan jangka panjang. Kerangka kerja strategis ini harus secara intrinsik terkait dengan metrik kinerja yang berfungsi sebagai alat untuk menilai kemajuan karir, sehingga memungkinkan semua karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi positif kepada organisasi. Temuan penyelidikan lebih lanjut menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan di bank

syariah harus mewujudkan karakteristik sumber daya manusia Islam, khususnya shiddiq (kebenaran dan integritas), tabligh (membina lingkungan yang baik), amanah (keandalan dan kepercayaan), dan fathonah (kompetensi dan profesionalisme).

Menurut Rivai dan Sagala (Rivai, 2009) rencana sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi ketika secara efektif membantu manajemen dalam mengantisipasi dan mengatur perubahan yang berkembang dengan cepat. Ketatnya persaingan ekonomi mengamanatkan bahwa lembaga keuangan memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatur dan menyusun strategi secara efektif, sehingga memungkinkan bank untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Pembahasan

Strategi Bank dalam Menghadapi Era Digitalisasi Perbankan

Pada era digitalisasi dan perubahan regulasi yang dinamis, bank diperlukan untuk menerapkan strategi sumber daya manusia yang adaptif dan fleksibel. Kesesuaian inisiatif pengembangan sumber daya manusia dengan fluktuasi dalam industri sangat penting untuk memastikan bahwa bank mempertahankan tenaga kerja yang mahir dan diperlengkapi secara memadai untuk menghadapi tantangan yang akan datang. Penyelarasan dalam budidaya sumber daya manusia di sektor perbankan, yang dilaksanakan dari konsep dasar melalui agregasi informasi dan analisis data di seluruh unit operasional, termasuk Kantor Pusat dan berbagai Kantor Cabang, selanjutnya disinkronkan dengan beragam kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen dalam kaitannya dengan strategi bisnis jangka pendek dan menengah (Fortega, 2022). Persiapan karyawan untuk era digital muncul sebagai titik fokus kritis, terutama karena teknologi semakin meresapi domain perbankan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan modifikasi peraturan yang tak henti-hentinya sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan bisnis dan mengurangi risiko operasional. Singkatnya, strategi sumber daya manusia yang mahir adalah strategi yang secara efektif mengatasi tantangan bisnis saat ini dan prospektif sambil secara bersamaan menjaga kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Terdapat strategi yang dapat dilakukan perbankan dalam menghadapi era digitalisasi saat ini yakni :

Perekrutan dan seleksi karyawan

Proses rekrutmen adalah untuk menyaring pelamar yang ingin bergabung. Proses rekrutmen merupakan komponen penting dalam menilai kesesuaian kandidat yang selaras dengan persyaratan organisasi. Hanya mengisi lowongan saja tidak cukup; organisasi harus menyelidiki secara menyeluruh atribut penting yang harus dimiliki calon karyawan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan sebelum diterima sebagai karyawan (Ismunandar & Munir, 2022). Selain itu, sangat penting bagi karyawan untuk memahami prinsip-prinsip dasar Syariah. Sebagai badan pengatur, Bank Indonesia berkewajiban untuk menetapkan pedoman yang ketat mengenai penerapan prinsip-prinsip bisnis Syariah. Prinsip kepatuhan harus ditegakkan secara ketat oleh lembaga keuangan Islam untuk menumbuhkan kepercayaan publik di antara pelanggan yang menyetor tabungan dan investasi mereka berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. Pertimbangan ini menjadi sangat penting dalam perekrutan karyawan baru.

Bank syariah perlu adanya kerjasama dengan perguruan tinggi untuk rekrutmen dan seleksi karyawan. Hasil yang menguntungkan dari kolaborasi tersebut adalah bank-bank syariah dapat memfasilitasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efisien. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, selama perjalanan pendidikan mereka, calon karyawan menjadi akrab dengan tujuan organisasi dan keterampilan yang diperlukan yang berkaitan dengan industri Syariah. Bank-bank syariah bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen bagi kandidat yang nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai perbankan syariah. Selain itu, bank-bank Islam berusaha untuk meminimalkan pengeluaran yang terkait dengan peningkatan pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip Syariah, karena implementasi ini telah menjadi upaya jangka panjang, sehingga memastikan keberlanjutan organisasi secara efektif ditegakkan.

Bank syariah juga telah bekerja sama dengan lembaga pendidikan tentang sinergitas kurikulum yang akan diberikan kepada mahasiswa. Inisiatif ini bertujuan untuk membekali calon potensial untuk karir di bank-bank syariah, selaras dengan persyaratan operasional bank-bank ini dalam memenuhi permintaan konsumen. Entitas perbankan syariah bermitra dengan lembaga akademis untuk mengadakan seminar atau lokakarya yang menampilkan para profesional dan cendekiawan dari sektor perbankan syariah. Tema sentral dari diskusi ini berkisar pada isu-isu kontemporer yang saat ini menonjol dalam lanskap perbankan syariah. Peningkatan keunggulan kompetitif di perbankan syariah dapat dicapai melalui optimalisasi proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia secara strategis. Dengan perencanaan yang cermat dan strategi yang kuat untuk pengembangan sumber daya manusia, ada potensi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kerja (Ismunandar & Munir, 2022).

Kompetensi yang harus dimiliki karyawan dalam domain perbankan syariah, yang diinformasikan berdasarkan kerangka kerja multi-disiplin dan multi-dimensi, meliputi: (1) Keterlibatan dalam kontrak Muamalah dalam ranah bisnis harus mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh Hukum Syariah dan Nilai-Nilai Islam; (2) Kemahiran dalam Produk Perbankan konvensional dan yang secara khusus selaras dengan prinsip-prinsip Perbankan Syariah; (3) Pengetahuan khusus dalam Manajemen Kekayaan dan Strategi Investasi; (4) Pemahaman mendalam tentang Struktur Keuangan Perbankan bersama berbagai Produk Keuangan Lainnya; (5) Memiliki jaringan sosial ekonomi yang kuat ditambah dengan kemampuan untuk menumbuhkan koneksi baru; (6) Kemahiran dalam teknik komunikasi yang efektif (Sumantri, n.d.).

Menurut (Ibeng, 2020) dampak kualitas sumber daya manusia disebabkan oleh dua elemen utama, yaitu pendidikan dan faktor lingkungan. Asal usul sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya berakar pada penyediaan peluang pendidikan yang unggul. Pentingnya pendidikan teladan dalam menumbuhkan sumber daya manusia berkaliber tinggi dan menumbuhkan daya saing global tidak dapat disangkal penting untuk identifikasi bakat dan minat yang berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan yang kondusif memainkan peran penting dalam

membentuk disposisi dan perilaku baik individu, sehingga memberikan pengaruh substansial pada pengembangan karakter pribadi.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kemajuan sektor perbankan syariah mengharuskan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan mencakup berbagai metrik kinerja yang mendukung pertumbuhan organisasi. Bank Indonesia telah menetapkan kerangka kerja strategis untuk peningkatan sumber daya manusia di lembaga perbankan syariah. Kerangka kerja ini menggambarkan beberapa tujuan yang ditargetkan yang ditujukan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pertama, budidaya sumber daya manusia berkualitas tinggi di sektor bisnis syariah sangat penting sebagai sarana untuk meningkatkan operasi bank syariah. Dibayangkan bahwa bank syariah akan memiliki sumber daya manusia yang mahir melalui upaya kolaboratif dengan lembaga pendidikan dan pelatihan, memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang konstruktif kepada organisasi. Entitas pendidikan ditugaskan untuk merumuskan standar pendidikan yang selaras dengan persyaratan bank syariah, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Knowledge, Skill, Attitude) yang berkaitan dengan kebutuhan operasional perbankan syariah. Inisiatif ini bertujuan untuk menerapkan konsep Link and Match dalam pengembangan sumber daya manusia yang sangat kompetitif, sehingga meningkatkan kinerja bank syariah (Azmy, 2015).

Pembentukan kerangka kerja perbankan yang kuat untuk pelaksanaan operasi yang sesuai syariah adalah yang terpenting. Kerangka kerja organisasi berfungsi sebagai cerminan dari pelaksanaan kegiatan bisnis dan budaya organisasi yang mendasarinya. Sangat penting bagi bank syariah untuk mengembangkan struktur organisasi yang efektif yang memfasilitasi proses bisnis dan peningkatan pengetahuan, sehingga memastikan bahwa karyawan memahami tujuan menyeluruh organisasi. Banyak bank syariah telah berhasil membentuk struktur organisasi yang selaras dengan pedoman peraturan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Selain itu, bank-bank syariah telah melembagakan kerangka organisasi yang efektif yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan tren yang berkembang dalam sektor keuangan syariah. Nilai-nilai inti yang ditegakkan oleh organisasi meliputi Keunggulan, Kerja Tim, Kemanusiaan, Integritas, dan Fokus Pelanggan. Bank Syariah berkomitmen untuk memberikan layanan optimal kepada klien mereka, dengan kepuasan pelanggan berfungsi sebagai jaminan mendasar yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia diupayakan secara berkelanjutan. Bank Syariah menerapkan kerangka kerja pengembangan bakat, yang biasa disebut sebagai Talent Management. Kerangka kerja ini digunakan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi bakat paling mahir di antara karyawan bank syariah, yang kemudian diberikan program kemajuan yang memenuhi persyaratan organisasi. Bank Syariah memiliki keyakinan bahwa jika sumber daya manusia dipelihara dengan baik dan ditempatkan dengan tepat, mereka dapat menghasilkan kandidat yang memenuhi syarat untuk peran kepemimpinan. Beberapa program yang sudah dijalankan seperti Officer Development Program (ODP), Middle Management Development Program (MMDP), dan Senior Management Development Program (SMDP). Secara kolektif,

ketiga program ini berfungsi sebagai pilar dasar bagi bank syariah dalam upaya mereka untuk mengamankan sumber daya manusia tingkat atas sambil menerapkan struktur kompensasi yang kompetitif sebagai sarana untuk memastikan retensi karyawan berkinerja tinggi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Adanya Pelatihan berfungsi sebagai mekanisme untuk memfasilitasi kemajuan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi dan bersaing dalam lanskap globalisasi kontemporer. Pemberian pelatihan merupakan kewajiban manajemen sumber daya manusia profesional (Al Hasan & Maulana, 2021). Pelatihan dicirikan sebagai proses jangka pendek yang menggunakan metodologi sistematis dan terorganisir, memungkinkan karyawan operasional untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sebaliknya, pengembangan didefinisikan sebagai upaya pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang lebih luas (Hasibuan, 2007).

Penyediaan pendidikan dan pelatihan secara eksklusif selaras dengan kebutuhan yang diidentifikasi. Pendekatan ini memastikan bahwa selama proses pengajaran, materi dasar yang relevan dengan bisnis syariah diberikan. Bank Syariah memiliki beberapa program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia yaitu Banking Staff Program (BSP), Banking Academy, dan Enhancement Program. Ketiga program ini melayani karyawan yang memiliki beragam kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan operasional perbankan syariah. Ini dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang difokuskan dengan cermat pada keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menghasilkan hasil yang selaras dengan harapan organisasi. Pendidikan dan pelatihan dilakukan melalui teknik simulasi pekerjaan yang dimaksudkan untuk memberikan instruksi pekerjaan praktis, terutama memanfaatkan metodologi saat ini untuk melaksanakan tugas kerja. Pendekatan ini menggambarkan semua langkah yang diperlukan untuk dilakukan sesuai dengan urutan yang ditentukan. Pelatihan yang memanfaatkan metodologi ini dilakukan dalam lingkungan terstruktur seperti seminar, menyampaikan pengetahuan tentang pendidikan sumber daya manusia, sekaligus memfasilitasi pertukaran pengalaman antar karyawan, sehingga memperluas keahlian dan kapasitas mereka untuk melakukan berbagai fungsi (Agustina et al., 2021). Selain itu, model magang mewakili modalitas pelatihan yang efektif, karena secara signifikan meningkatkan kompetensi individu, memungkinkan karyawan untuk terlibat secara komprehensif dengan semua aspek peran mereka. Selain itu, pelatihan ruang depan diberikan di ruang yang ditunjuk terpisah dari tempat kerja konvensional, dilengkapi dengan alat analog yang akan digunakan di lingkungan kerja yang sebenarnya. Pelatihan ini berperan penting sebagai latihan pendahuluan sebelum terlibat dalam kegiatan kerja praktis (Suwatno & Priansa, 2011).

Karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam sesi pelatihan secara rotasi, tergantung pada tema spesifik yang disajikan, yang disesuaikan untuk menyelaraskan dengan fungsi pekerjaan masing-masing dalam bidang yang ditunjuk. Inisiatif pelatihan ini tidak hanya menghasilkan keuntungan bagi karyawan tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi, memberikan keterampilan dan keahlian yang

berfungsi sebagai aset berharga bagi perusahaan. Dalam kerangka pelatihan dan pendidikan organisasi, dua strategi utama digunakan: pelatihan di tempat kerja, yang terjadi dalam batas-batas organisasi, dan pelatihan di luar pekerjaan, yang terjadi di luar lingkungan tempat kerja. Dalam konteks pelatihan di tempat kerja, karyawan diharuskan untuk terlibat dalam tugas-tugas kerja aktual di bawah pengawasan manajer, di mana supervisor memberikan pengetahuan dan bimbingan penting untuk memfasilitasi pelaksanaan karyawan atas kegiatan terkait perusahaan. Sebaliknya, pelatihan di luar pekerjaan, seperti yang diartikulasikan oleh Wilson, Sloane, dan Witney, berlangsung di luar batas tempat kerja karyawan. Pendekatan ini sangat bermanfaat ketika ada kebutuhan untuk mempercepat proses pelatihan untuk berbagai peran pekerjaan, seperti yang terlihat dalam skenario yang membutuhkan penguasaan pekerjaan, dan ketika pelatihan di tempat kerja dianggap sangat mahal (Trimulato, 2018).

Terdapat beberapa contoh kegiatan lain yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan dan kemampuan sumber daya insani seperti : studi banding dan diskusi ilmiah ke beberapa rekan bank, mengikuti kegiatan seminar untuk menambah pengetahuan, training dari kepala cabang, meningkatkan keimanan dan ketaqwaan dengan mengadakan rutinan tadarus Al Qur'an sebelum memulai aktivitas, mengadakan kultum setiap hari jum'at (Ismunandar & Munir, 2022).

Evaluasi

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang bertujuan menghasilkan data yang dapat menginformasikan penentuan tujuan yang dimaksudkan, desain dan pelaksanaan inisiatif, dan dampak yang dihasilkan, sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan, akuntabilitas, dan pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang relevan. Tujuan utama dari evaluasi tersebut adalah untuk memperoleh informasi yang tepat dan tidak memihak yang berkaitan dengan program tertentu. Selain itu, informasi ini kemudian digunakan untuk perumusan program yang akan datang, serta pengembangan kebijakan terkait yang mengatur program yang dimaksud.

Di antara berbagai elemen yang menjamin evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah: proses pembelajaran, metodologi instruksional, pemanfaatan materi audiovisual, konten substantif materi pendidikan, produk yang dihasilkan, berbagai lokasi yang digunakan untuk akomodasi dan konsumsi, hasil jangka panjang mengenai penerapan keterampilan yang diperoleh dalam pengaturan profesional, dan efektivitas biaya keseluruhan dari inisiatif. Proses evaluasi dimulai dengan artikulasi definitif dari tujuan atau hasil yang diantisipasi terkait dengan pengembangan program tersebut. Diantisipasi bahwa program pengembangan akan berakar kuat pada tujuan menyeluruh organisasi dan upaya terkait untuk perbaikan (Nurbiyati, 2017).

Terdapat evaluasi yang perlu diterapkan seperti monitoring melalui kewajiban pelaporan tiap triwulan, dalam rangka untuk memastikan realisasi atau implementasi perencanaan dalam program-program sumber daya manusia yang selanjutnya dapat memberikan informasi sebagai masukan (feed back) guna perbaikan/review pada

triwulan berikutnya. Laporan triwulan tersebut sebagai acuan untuk merealisasikan program-program yang belum tercapai melalui penjadwalan kembali yang sangat memungkinkan.

Tantangan yang Dihadapi Perbankan pada Sumber Daya Manusia

Banyak tantangan yang dihadapi lembaga keuangan Syariah dalam kerangka keuangan global meliputi diferensiasi produk keuangan, perlunya regulasi komprehensif, dan ketersediaan sumber daya manusia yang terampil. Ketersediaan karyawan yang memenuhi syarat secara signifikan tetap tidak cukup untuk memenuhi persyaratan masing-masing lembaga keuangan Syariah. Meskipun ada banyak kualifikasi dalam disiplin ini, ada kekurangan yang nyata dalam pengetahuan mengenai berbagai jenis mekanisme penggalangan dana, struktur biaya, dan layanan yang disediakan oleh bank Syariah. Memang, sumber daya manusia merupakan komponen mendasar dalam institusi mana pun, karena kehadiran personel berkualitas tinggi mendorong institusi untuk mencapai kemajuan dan kesuksesan. Selain itu, semua kegiatan yang dilakukan dalam masyarakat kontemporer adalah proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia; tidak ada usaha yang dapat dicapai tanpa keterlibatan manusia, terlepas dari kemajuan pesat dalam teknologi yang diamati di era sekarang (El-Seoudi, 2012).

Ketidakcukupan lulusan universitas yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang ekonomi Syariah telah memaksa bank-bank tertentu untuk memilih transfer personel dari lembaga perbankan konvensional. Keadaan ini telah mengakibatkan tingkat ketidakpuasan yang menonjol di antara nasabah bank syariah, karena karyawan tidak dapat mengartikulasikan prinsip-prinsip ekonomi Syariah secara memadai. Seperti yang diartikulasikan oleh M. Cholil Nafis, beberapa tantangan dihadapi oleh lembaga keuangan Syariah, antara lain; perbedaan standar kualifikasi sumber daya manusia di antara lulusan dibandingkan dengan kualifikasi yang dituntut dalam perbankan Syariah, pemahaman yang terbatas tentang prinsip-prinsip perbankan Syariah di kalangan praktisi perbankan konvensional, kurangnya kolaborasi antara sektor pendidikan dan industri perbankan, dan biaya yang relatif tinggi terkait dengan pendidikan dan pengembangan bankir yang menjalani pelatihan persiapan.

Keterbatasan sumber daya manusia pada kuantitas dan kualitas masih menjadi isu utama dalam industri keuangan dan perbankan syariah nasional. Pertumbuhan industri yang tidak diiringi dengan penyediaan sumber daya manusia yang memadai pada akhirnya akan membuat perkembangannya terhambat (Ascarya, 2017). Mempertimbangkan tantangan yang muncul terutama di era digital pada keandalan dan keamanan bank, perlunya keahlian dan antisipasi para sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan ini. Banyaknya serangan cyber, pencurian data nasabah dan penyalahgunaan teknologi menjadi permasalahan yang dihadapi perbankan di era digital ini (Mutia, 2021).

Kesimpulan dan Saran

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat dihasilkan melalui pengembangan serta didikan yang terstruktur kemana arahnya, kemudian mampu melihat perubahan

dan dengan cepat berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar. Sumber daya manusia yang berkualitas ini didapatkan melalui perekrutan dan seleksi karyawan dengan kriteria tertentu yang dapat membantu mencapai tujuan perbankan tersebut. Serta strategi pengembangan sumber daya manusia seperti bekerja sama dengan perguruan tinggi dengan jurusan yang sesuai seperti perbankan syariah, penerapan nilai-nilai organisasi dan pengembangan bakat sumber manusianya. Pelatihan yang diberikan yakni pendidikan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusianya. Terdapat pelatihan dilakukan di dalam tempat kerja dan dilakukan diluar tempat kerja. Selain pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, evaluasi juga menjadi hal yang penting dalam strategi sumber daya manusia yakni dengan monitoring pelaporan tiap triwulan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi strategis bagi industri perbankan yang semakin kompetitif. Melalui program-program yang terstruktur, perusahaan perbankan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam hal pengetahuan produk, keterampilan teknis, maupun soft skills yang diperlukan dalam memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Terdapat pula tantangan yang dihadapi perbankan pada sumber daya manusia yang dimiliki yakni keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas yang paham ekonomi syariah sehingga bank memilih merekrut pegawai dari bank konvensional, perlunya keahlian dan antisipasi pada keandalan dan keamanan bank terhadap serangan cyber dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & ... (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And ...*, 9(3), 98–101. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2665> <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2665/1797>
- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Ascarya, A. S. (2017). *Perbankan Syariah di Indonesia, Kelembagaan dan Kebijakan serta Tantangan ke Depan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Azmy, A. (2015). Mengembangkan Human Resource Management yang Strategis untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) di Bank Syariah. *Binus Business Review*, 6(1), 78. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.989>
- El-Seoudi, A. W. M. M. (2012). *Human Resources in the Islamic Banks*.
- Fortega, G. F. Dela. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 65–70. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v2i2.43>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.

- Hidayati, A. (2015). *Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. IAIN Salatiga.
- Ibeng, P. (2020). Pengertian Kompetensi, Jenis, Manfaat dan Menurut Para Ahli. Retrieved April, 27, 2020.
- Ismunandar, A., & Munir, S. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Keunggulan Bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah*, 3(1), 51–64.
- Mutia, C. E. (2021). *Tantangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Era Digital (Studi Pada Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe)*. 6.
- Nurbiyati, T. (2017). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 52–63. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>
- Pasrizal, H. (2019). Pengaruh Peran Teknologi, Orientasi Pasar, Pelatihan, Dan Infrastruktur Terhadap Keunggulan Bersaing Bank Syariah. *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM*, 3(2), 151. <https://doi.org/10.31958/imara.v3i2.1671>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sumantri, B. A. (n.d.). *Pengembangan Kapasitas Institusi Perbankan Syariah dalam Penyediaan Infrastruktur Jaringan, SDM dan Produk*.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238–265. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>
- Widjaja, A. (2004). *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.