

# Manajemen strategi SDM dalam bank syariah: Upaya meningkatkan kapabilitas organisasi

Eliza Dhiny Salsabila

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: elizadhsall@gmail.com

## Kata Kunci:

Manajemen strategi, sumber daya manusia, bank syariah, kapabilitas organisasi, kinerja.

## Keywords:

Strategic management, human resources, Islamic banks, organizational capabilities, performance.

## ABSTRAK

Pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan perkembangan yang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip keuangan Islam. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan transformasi digital yang masif, manajemen strategi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam memperkuat daya saing dan kapabilitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengelolaan SDM dalam bank syariah berperan dalam meningkatkan kapabilitas organisasi melalui penguatan kompetensi, budaya kerja Islami, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif berbasis kajian pustaka terhadap sebelas sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategi SDM berbasis nilai-nilai Islam mampu menciptakan keseimbangan antara profesionalitas dan spiritualitas kerja. Strategi tersebut berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang produktif, inovatif, dan berkeadilan. Selain itu, transformasi digital dan inovasi dalam pengelolaan SDM turut memperluas kapabilitas organisasi bank syariah untuk beradaptasi dengan dinamika industri keuangan modern. Dengan demikian, penguatan strategi SDM berbasis nilai Islam merupakan langkah strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di sektor perbankan syariah.

## ABSTRACT

The development of Islamic banking in Indonesia has shown significant growth in line with the increasing public awareness of Islamic financial principles. Amidst intense competition and massive digital transformation, strategic human resource management (HRM) has become a crucial factor in strengthening organizational competitiveness and capability. This study aims to analyze how HRM strategies in Islamic banks contribute to enhancing organizational capability through competency development, Islamic work culture, and adaptation to technological advancement. The research employs a qualitative approach with a descriptive-analytical method based on a literature review of eleven relevant academic sources. The findings reveal that the implementation of HRM strategies grounded in Islamic values creates a balance between professionalism and spirituality at work. Such strategies foster a productive, innovative, and equitable organizational culture. Furthermore, digital transformation and innovation in HRM practices expand the organizational capability of Islamic banks to adapt to the dynamics of the modern financial industry. Therefore, strengthening HRM strategies based on Islamic principles serves as a strategic effort to achieve sustainable competitive advantage in the Islamic banking sector.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

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

## Pendahuluan

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan dalam dua dekade terakhir. Sebagai bagian integral dari sistem keuangan nasional, bank syariah hadir tidak hanya sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika Islam. Pertumbuhan aset, jumlah nasabah, serta ekspansi lembaga keuangan syariah menjadi indikator kuat bahwa industri ini memiliki potensi besar dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional. Namun, di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, digitalisasi layanan, serta perubahan perilaku nasabah, perbankan syariah dituntut untuk memiliki keunggulan strategis yang berkelanjutan. Salah satu faktor penentu keberhasilan tersebut adalah kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara strategis dan adaptif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi, terutama pada lembaga yang berlandaskan prinsip syariah. Dalam konteks bank syariah, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai representasi nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan integratif dalam strategi pengelolaan SDM sebagaimana dikemukakan (Meldona, 2009), yang mampu memadukan aspek profesionalitas dengan spiritualitas kerja. Implementasi manajemen strategi SDM yang efektif dapat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga produktivitas dan loyalitas karyawan dapat meningkat. Di sisi lain, peningkatan kompetensi dan kesejahteraan karyawan juga menjadi bagian penting dalam memperkuat daya saing lembaga.

Dalam teori manajemen modern, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mengembangkan kapabilitas internal yang sulit ditiru oleh pesaing. Konsep organizational capability menekankan pentingnya kapasitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan. Dalam konteks perbankan syariah, kapabilitas organisasi tidak hanya mencakup efisiensi operasional, tetapi juga kemampuan adaptif terhadap inovasi digital, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta penguatan budaya kerja Islami. Strategi SDM yang terarah dan berkelanjutan berperan penting dalam membentuk kapabilitas tersebut, melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan komitmen dan motivasi kerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis, tantangan bagi manajemen SDM di perbankan syariah menjadi semakin kompleks. Proses digitalisasi, transformasi layanan, serta persaingan talenta antarbank menuntut adanya strategi pengelolaan SDM yang inovatif dan berbasis nilai. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan manajemen strategi yang mampu mengidentifikasi potensi, mengarahkan pengembangan, serta memastikan keselarasan antara visi organisasi dengan perilaku sumber daya manusianya. Manajemen strategi SDM di bank syariah tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk memperkuat kapabilitas organisasi secara keseluruhan agar mampu menghadapi perubahan dan mempertahankan keberlanjutan bisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwa fokus kajian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen strategi SDM pada bank syariah di Indonesia berkontribusi dalam meningkatkan kapabilitas organisasi. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi peran strategis pengelolaan SDM dalam memperkuat daya saing lembaga keuangan syariah, serta menjelaskan hubungan antara strategi SDM, budaya Islami, dan kapabilitas organisasi yang berkelanjutan.

### **Metode penelitian**

Artikel ini disusun menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis berbasis kajian pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penulisan adalah untuk menganalisis konsep dan implementasi manajemen strategi sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kapabilitas organisasi pada bank syariah di Indonesia. Penelitian kualitatif memberikan ruang bagi penulis untuk memahami fenomena secara mendalam melalui analisis terhadap teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

### **Kajian Literatur**

#### **Manajemen Strategi**

Manajemen strategi merupakan proses sistematis dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Konsep ini menekankan pentingnya keselarasan antara lingkungan eksternal dan kemampuan internal organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan, manajemen strategi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan kegiatan operasional, tetapi juga sebagai pedoman untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan di tengah perubahan pasar dan teknologi. Proses ini mencakup analisis lingkungan, formulasi strategi, implementasi, serta evaluasi dan pengendalian terhadap pencapaian tujuan organisasi. Strategi yang efektif akan mampu mengintegrasikan visi, misi, serta sumber daya organisasi agar mampu merespons peluang dan tantangan secara adaptif(Harahap & Iskandar, 2024)

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam menekankan keselarasan antara aspek profesionalitas dan nilai-nilai spiritual. SDM dipandang bukan sekadar aset produktif, melainkan amanah yang harus dikelola dengan prinsip keadilan, tanggung jawab, dan ihsan. Dalam lembaga keuangan syariah, pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memastikan bahwa setiap aktivitas sesuai dengan prinsip syariah dan nilai moral Islam. Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan kerja sama menjadi dasar dalam pembentukan budaya kerja Islami. Implementasi manajemen SDM berbasis syariah mencakup proses rekrutmen yang mempertimbangkan integritas spiritual, pelatihan berbasis etika Islam, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam dalam menjalankan tanggung jawabnya(Maghfiroh, 2021)

### **Kapabilitas Organisasi**

Kapabilitas organisasi menggambarkan kemampuan kolektif suatu lembaga dalam mengelola sumber daya dan kompetensinya untuk mencapai keunggulan bersaing. Konsep ini berakar pada teori Resource-Based View (RBV) yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat diperoleh melalui sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru. Dalam konteks perbankan syariah, kapabilitas organisasi mencakup kemampuan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan praktik bisnis modern, penguasaan teknologi digital, serta kemampuan adaptif terhadap regulasi dan kebutuhan nasabah. Kapabilitas yang kuat tidak hanya diukur dari efisiensi operasional, tetapi juga dari fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan eksternal. Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas organisasi perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi SDM, sinergi antarunit kerja, serta budaya inovatif yang berlandaskan nilai-nilai Islam (Shidqie & Wardana, 2022)

### **Keterkaitan antara Manajemen Strategi, SDM, dan Kapabilitas Organisasi**

Hubungan antara manajemen strategi, SDM, dan kapabilitas organisasi bersifat saling memperkuat. Manajemen strategi berfungsi sebagai kerangka utama yang menentukan arah dan prioritas organisasi, sedangkan SDM berperan sebagai pelaksana strategi yang memastikan setiap kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif. Kapabilitas organisasi menjadi hasil akhir dari sinergi antara strategi yang tepat dan SDM yang berkualitas. Dalam bank syariah, pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai-nilai Islam berkontribusi besar terhadap pembentukan budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada pelayanan berkualitas. Dengan demikian, manajemen strategi SDM yang efektif akan mendorong munculnya kapabilitas organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan, sehingga bank syariah dapat bersaing secara sehat di industri keuangan nasional maupun global (Shidqie & Wardana, 2022)

## **Pembahasan**

### **Strategi Pengelolaan SDM dalam Bank Syariah**

Manajemen strategi SDM di bank syariah memiliki peran sentral dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, penerapan strategi SDM tidak hanya didasarkan pada aspek efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi landasan utama operasional bank syariah. SDM dipandang sebagai amanah yang harus dikelola dengan prinsip keadilan, tanggung jawab, dan integritas, sehingga pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja harus sejalan dengan prinsip syariah (Oleh, n.d.)

Strategi SDM yang efektif di bank syariah biasanya diawali dengan proses perencanaan tenaga kerja yang mempertimbangkan kebutuhan organisasi terhadap kompetensi tertentu. Seleksi dan rekrutmen dilakukan tidak semata-mata berdasarkan kualifikasi teknis, tetapi juga pada integritas dan pemahaman nilai-nilai Islam. Selain itu,

pelatihan dan pengembangan SDM difokuskan pada peningkatan keterampilan profesional sekaligus penanaman etika kerja Islami. Pendekatan ini bertujuan membentuk karyawan yang memiliki spiritual quotient tinggi serta mampu memberikan pelayanan berkualitas dengan orientasi ibadah. Dengan demikian, strategi SDM dalam bank syariah berfungsi ganda: memperkuat kemampuan organisasi sekaligus menjaga keselarasan dengan prinsip keislaman(Maghfiroh, 2021)

### **Pengaruh Manajemen Strategi SDM terhadap Kinerja dan Produktivitas**

Keberhasilan suatu lembaga keuangan syariah sangat ditentukan oleh sejauh mana strategi SDM dapat diimplementasikan secara konsisten di seluruh lini organisasi. Manajemen strategi SDM yang baik memungkinkan terciptanya sinergi antara tujuan individu dan tujuan lembaga, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja meningkat. Ketika strategi SDM disusun dengan mempertimbangkan faktor motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perbankan syariah, kinerja yang baik bukan hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dan kontribusi terhadap kesejahteraan sosial(Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023)

Peningkatan kinerja SDM akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi. Bank syariah yang menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis nilai-nilai Islam cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, tingkat pergantian yang lebih rendah, serta hubungan kerja yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa nilai spiritualitas mampu menjadi faktor pembeda dalam manajemen SDM, karena membentuk kesadaran moral yang berimplikasi pada peningkatan tanggung jawab dan etos kerja. Dengan kata lain, strategi SDM berbasis syariah tidak hanya menghasilkan kinerja ekonomi yang lebih baik, tetapi juga menciptakan keunggulan moral yang memperkuat citra dan reputasi lembaga(Shidqie & Wardana, 2022)

### **Manajemen Strategi SDM sebagai Pendorong Kapabilitas Organisasi**

Kapabilitas organisasi merupakan kemampuan kolektif lembaga untuk mengelola sumber daya dan proses internalnya secara efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Dalam bank syariah, manajemen strategi SDM memainkan peran penting dalam membentuk kapabilitas tersebut melalui penguatan kompetensi inti, adaptabilitas, dan inovasi. Pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan keterampilan digital, pengetahuan syariah, serta pemahaman terhadap kebutuhan nasabah menjadi kunci utama dalam memperkuat daya saing organisasi. Selain itu, budaya kerja Islami yang ditanamkan melalui kebijakan SDM mampu membentuk kesatuan nilai yang memperkokoh identitas dan stabilitas organisasi(Ridwan & Suprapto, 2020)

Kapabilitas organisasi yang kuat akan tercermin dalam kemampuan bank syariah untuk beradaptasi terhadap perubahan regulasi, teknologi, serta preferensi nasabah. Ketika strategi SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi dan pemberdayaan karyawan, maka organisasi akan memiliki daya tahan yang tinggi terhadap krisis maupun

transformasi struktural. Penguatan kapabilitas ini juga membutuhkan dukungan dari sistem manajemen kinerja yang transparan, kepemimpinan partisipatif, serta komunikasi internal yang efektif. Dengan demikian, manajemen strategi SDM berfungsi tidak hanya sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai mekanisme strategis yang mengintegrasikan visi organisasi dengan perilaku seluruh anggotanya(Shidqie & Wardana, 2022)

### **Integrasi Nilai Islam dalam Penguatan Kapabilitas Organisasi**

Keunikan perbankan syariah terletak pada kemampuannya mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh aspek operasional, termasuk pengelolaan SDM. Integrasi nilai-nilai Islami dalam manajemen strategi SDM berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang etis, inklusif, dan berorientasi pada pelayanan. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan ta'awun menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan nasabah. Selain itu, penerapan nilai spiritual dalam proses kerja juga mampu memperkuat kapabilitas organisasi karena menciptakan lingkungan kerja yang berlandaskan makna dan tujuan(Fitriah, n.d.)

Dalam konteks persaingan industri keuangan modern, integrasi nilai Islam juga menjadi pembeda utama antara bank syariah dan bank konvensional. Strategi SDM yang didasarkan pada prinsip keadilan dan keseimbangan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap lembaga. Dengan demikian, manajemen strategi SDM yang selaras dengan nilai-nilai Islam tidak hanya memperkuat kapabilitas organisasi secara fungsional, tetapi juga membentuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sinergi antara profesionalisme, spiritualitas, dan strategi organisasi inilah yang menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan bank syariah di Indonesia(Harahap & Iskandar, 2024)

### **Tantangan Implementasi Manajemen Strategi SDM di Bank Syariah**

Meskipun konsep manajemen strategi SDM telah banyak diterapkan di berbagai lembaga keuangan syariah di Indonesia, implementasinya masih menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ganda, yakni penguasaan terhadap sistem perbankan modern sekaligus pemahaman mendalam terhadap prinsip-prinsip syariah. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar bank syariah masih bergantung pada tenaga kerja dari bank konvensional yang kemudian disesuaikan melalui pelatihan internal. Namun, pendekatan tersebut sering kali belum optimal dalam membangun kesadaran nilai-nilai syariah yang mendalam di lingkungan kerja(Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023)

Selain keterbatasan kompetensi, tantangan lain yang dihadapi adalah proses adaptasi terhadap transformasi digital. Perkembangan teknologi finansial menuntut bank syariah untuk memperkuat kemampuan digital para pegawainya, baik dalam penguasaan sistem teknologi informasi maupun dalam pelayanan berbasis digital. Kesenjangan kemampuan antara generasi muda yang melek teknologi dan karyawan senior yang terbiasa dengan sistem manual juga menjadi hambatan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan SDM yang

tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada perubahan pola pikir menuju budaya kerja digital yang adaptif dan berkelanjutan(Harahap & Iskandar, 2024)

Faktor lain yang turut memengaruhi keberhasilan implementasi strategi SDM adalah dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang kurang partisipatif atau komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan. Dalam konteks bank syariah, tantangan ini semakin kompleks karena strategi SDM harus menyeimbangkan antara tujuan bisnis dan pemenuhan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, diperlukan peran manajemen puncak yang kuat dalam menanamkan visi dan nilai organisasi, serta membangun komitmen kolektif agar strategi SDM dapat diimplementasikan secara konsisten di seluruh level organisasi(Shidqie & Wardana, 2022)

### **Inovasi dan Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM**

Transformasi digital menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perubahan dalam manajemen SDM di industri perbankan syariah. Inovasi digital telah mengubah cara lembaga keuangan merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Bank syariah kini mulai memanfaatkan teknologi berbasis data untuk proses rekrutmen, sistem pelatihan daring, serta manajemen kinerja berbasis human capital analytics. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis yang lebih tepat dan terukur. Pemanfaatan digital learning platform memungkinkan karyawan untuk mengakses pelatihan kapan pun dan di mana pun, sehingga pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara berkelanjutan(Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023)

Selain itu, penerapan sistem kerja hibrida dan fleksibel menjadi bentuk inovasi baru dalam pengelolaan SDM. Kebijakan ini memberikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sekaligus meningkatkan daya tarik bank syariah bagi talenta muda yang berorientasi pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Transformasi digital juga mendorong terjadinya perubahan budaya organisasi menuju model kerja yang lebih kolaboratif, transparan, dan berbasis kinerja. Dalam konteks nilai-nilai Islam, inovasi ini dapat diintegrasikan dengan prinsip efisiensi (itqan), tanggung jawab (amanah), dan profesionalisme (ihsan), sehingga digitalisasi tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat karakter spiritual dalam organisasi(Shidqie & Wardana, 2022)

Penerapan inovasi digital pada pengelolaan SDM juga memperluas makna kapabilitas organisasi. Kapabilitas tidak lagi hanya dipahami sebagai kemampuan internal yang bersifat statis, tetapi juga sebagai kapasitas dinamis yang memungkinkan organisasi untuk terus belajar, beradaptasi, dan berinovasi. Dengan demikian, strategi SDM di era digital harus diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kompetensi lintas fungsi. Hal ini akan memperkuat posisi bank syariah dalam menghadapi persaingan industri keuangan yang semakin berbasis teknologi, tanpa kehilangan jati diri dan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar operasionalnya(Harahap & Iskandar, 2024)

## Kesimpulan dan Saran

Manajemen strategi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam membangun keunggulan kompetitif dan kapabilitas organisasi bank syariah di Indonesia. Pengelolaan SDM yang terarah dan berbasis nilai-nilai Islam mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing lembaga secara berkelanjutan. Strategi SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter spiritual, etika kerja, serta integritas karyawan sebagai wujud implementasi prinsip syariah dalam dunia kerja. Melalui pendekatan strategis yang komprehensif, bank syariah dapat menciptakan keseimbangan antara tujuan ekonomi dan nilai-nilai moral yang menjadi fondasi utamanya.

Peningkatan kapabilitas organisasi dalam lembaga keuangan syariah sangat bergantung pada sejauh mana strategi SDM mampu mendorong pembelajaran, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Integrasi antara profesionalisme dan spiritualitas menjadi kunci dalam membangun budaya organisasi yang kuat, kolaboratif, serta berorientasi pada pelayanan yang berkeadilan. Selain itu, transformasi digital yang sedang berlangsung menuntut penguatan kompetensi SDM agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan model bisnis. Dengan demikian, manajemen strategi SDM yang berbasis nilai Islam dapat menjadi instrumen utama dalam membentuk kapabilitas organisasi yang dinamis, tangguh, dan relevan di era modern.

### Saran

Berdasarkan hasil kajian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pengembangan manajemen SDM di bank syariah. Pertama, lembaga keuangan syariah perlu memperkuat sistem pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan, dengan mengintegrasikan aspek teknis, digital, dan nilai-nilai spiritual Islam. Kedua, manajemen puncak perlu menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan terbuka terhadap inovasi, sehingga strategi SDM dapat diimplementasikan secara menyeluruh di seluruh level organisasi. Ketiga, penguatan kapabilitas organisasi harus diarahkan pada penciptaan budaya kerja Islami yang adaptif terhadap teknologi dan perubahan pasar, tanpa meninggalkan prinsip keadilan dan keseimbangan yang menjadi ciri khas perbankan syariah.

Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian empiris dilakukan dengan melibatkan lebih banyak variabel yang berkaitan dengan digitalisasi SDM, budaya organisasi, dan kinerja lembaga. Pendekatan kuantitatif atau mixed method dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara strategi SDM dan peningkatan kapabilitas organisasi. Dengan pengembangan penelitian yang lebih luas, diharapkan konsep manajemen strategi SDM berbasis nilai-nilai Islam dapat terus diperkuat sebagai landasan teoretis dan praktis bagi kemajuan industri perbankan syariah di Indonesia.

## Daftar Pustaka

- Fitriah, U. (n.d.). Diajukan Untuk Memenuhi Salah Syarat Meraih Gelar Sarjana Perbankan Syariah Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARI'AH INDONESIA KOTA MEDAN. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25. <https://doi.org/10.59342/jer.v3i1.511>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Meldona, M. (2009). Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif. UIN-Maliki Press. <https://repository.uin-malang.ac.id/1412/>
- Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Syarikat: *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315. <https://repository.uin-malang.ac.id/15459/>
- Oleh, D. (n.d.). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Blangkejeren.
- Ridwan, M. F., & Suprapto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *JURNAL EKONOMI DAN PERBANKAN SYARIAH*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Shidqie, A., & Wardana, G. K. (2022). Pengaruh Budaya Islami, Kemampuan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Cabang Malang Soekarno-Hatta Eks BRIS). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 8(1), 65–75. <https://repository.uin-malang.ac.id/11339/>