

# Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia pada bank syariah

Qurrota A'yun

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: qryunn280804@gmail.com

## Kata Kunci:

Manajemen; Sumber Daya Manusia; Bank Syariah

## Keywords:

Management; Human Resources; Islamic Banking

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai alternative-alternatif solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada industri perbankan syariah. Permasalahan sumber daya manusia merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh bank syariah. Peningkatan kualitas SDM pada bank syariah memerlukan pengelolaan yang efektif. Dalam artikel ini, analisis kualitatif digunakan melalui pendekatan tinjauan literatur. Dengan menganalisis beberapa artikel mengenai

manajemen SDM, penulis menemukan pembahasan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan pendidikan tentang SDM serta implementasinya diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM pada bank syariah. Selain itu, sertifikasi juga diperlukan karena sulit bersaing di era globalisasi tanpa bukti keahlian.

## ABSTRACT

This research aims to alternatives to be used to improve the quality of human resources (HR) in the Islamic banking industry. Human resource problems are one of the challenges faced by Islamic banks. Improving the quality of human resources in Islamic banks requires effective management. In this article, qualitative analysis is used through a literature observation approach. By analyzing several articles regarding HR management, the author found relevant discussions. The research results show that training, development, and education about HR and its implementation are needed to improve the quality of HR management in Islamic banks. Apart from that, certification is also needed because it is difficult to compete in the era of globalization without proof of membership.

## Pendahuluan

Prinsip syariah dan ketentuan hukum yang bersumber dari Al-Quran dan hadis menjadi landasan bank syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya. Masyarakat muslim Indonesia menginginkan bank syariah karena menyadari bunga yang ditawarkan bank konvensional haram. Bank konvensional mewajibkan peminjam untuk melunasi pinjamannya sesuai kesepakatan awal, meskipun peminjam mengalami kerugian. Sebaliknya bank syariah menggunakan sistem bagi hasil, dimana bank mendapat untung, peminjam mendapat untung, bank juga mendapat untung, dan peminjam juga menanggung kerugian. Nasabah dapat mengusulkan penetapan nisbah bagi hasil sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya (Wahyu Fauziah & Segaf, 2022).

Karena produknya beragam dan menarik minat masyarakat, bank syariah saat ini mengalami perkembangan yang cukup luas. Karena salah satu negara yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bisnis syariah di seluruh dunia adalah Indonesia, maka bank syariah di Indonesia dinilai memiliki potensi yang cukup besar. For 26 years since 1992, Islamic banking has continued to develop in the Indonesian banking sector.



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 Malang.

Even though the market share of Islamic banking is still relatively small compared to traditional banking (Rif et al., 2023). Namun kontribusi aset syariah Indonesia masih rendah dibandingkan aset syariah di seluruh dunia. Hasilnya adalah aset bisnis syariah di Indonesia lebih kecil dibandingkan aset bisnis syariah di Malaysia dan Arab Saudi (Nafisah, 2020). Aset yang sangat penting dan berpengaruh bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Untuk mengoptimalkan aset yang ada, seperti mesin produksi, gedung, mobil, dan peralatan lainnya, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Salah satu kendalanya adalah peningkatan sumber daya manusia, karena masyarakat Indonesia belum mengenal sistem perbankan syariah. Selain itu, bank sentral dan bank pelaksana tidak memiliki sumber daya pendidikan dan pelatihan yang memadai, yang mengakibatkan kekurangan karyawan berpendidikan tinggi di sektor perbankan syariah (Trimulato, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi adalah komponen utama yang memengaruhi keberhasilan suatu bisnis. Oleh karenanya, peranan teknologi informasi dan komunikasi bagi Koperasi menjadi sangat urgent (Wafie & Segaf, 2023). Tetapi telah diketahui bahwa standar SDM dan TI perbankan syariah masih lebih rendah daripada standar SDM dan TI bank konvensional. Bank syariah menghadapi tantangan khusus untuk meningkatkan mutu dan kapasitas sumber daya manusia, serta memiliki kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi yang akan datang dengan cara yang sesuai dengan syariah. Bank Syariah membutuhkan sumber daya manusia yang berbeda dengan bank konvensional karena pola dan karakter mereka berbeda. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, terutama di bank syariah, diperlukan manajemen yang baik.

Artikel ini menggunakan jenis penelitian metode analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau review literatur. Penulis menemukan beberapa artikel dan jurnal yang relevan untuk membahas manajemen dalam meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia perbankan syariah. Karena penelitian ini, serta pembahasan dan referensinya, kurang memadai, maka penulis memberikan uraian dan kesimpulan dari analisis jurnal dan artikel yang dipilih penulis sebagai referensi

## Pembahasan

Menurut Eri (2019), manajemen adalah bidang yang mempelajari dan mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen seringkali disebut sebagai tiga hal: profesi, ilmu, atau kiat, Luther Gulick memandang manajemen sebagai suatu bidang pengetahuan yang berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan meningkatkan manfaat sistem kerja sama ini bagi kemanusiaan. Sedangkan menurut Mary Parker Follet beliau mengatakan bahwa manajemen juga dapat dianggap sebagai seni melakukan sesuatu melalui orang lain. Dalam situasi ini, seorang manajer membutuhkan orang lain untuk melakukan sejumlah tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, keterampilan manajer harus dikembangkan melalui pengkajian dan pelatihan. Seorang manajer harus memahami

dan menguasai gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan konteks apapun.

Sumber daya manusia adalah potensi yang berperan sebagai aset dan modal (non material/non finansial) dalam organisasi bisnis. Potensi ini dapat diubah menjadi bentuk nyata, baik fisik maupun non-fisik, untuk mewujudkan keberadaan organisasi. (P, 2014). Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi untuk tetap bertahan dalam persaingan bisnis, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Safitri & Pradana, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan pemanfaatan yang baik akan menjalankan sistem pengoperasian industri secara maksimal (Mahsun et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia berfokus pada menyediakan tenaga kerja yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen personalia belajar bagaimana cara untuk memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan tenaga kerja dalam jumlah dan jenis yang tepat selama proses mencapai tujuan ini. Manajemen personalia hanya bisa berhasil jika mereka dapat menyediakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang harus dilakukan.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan aktivitasnya sesuai dengan prinsip Syariah. Prinsip ini mengacu pada kesepakatan berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana, mendanai bisnis, atau menjalankan aktivitas lain yang sejalan dengan aturan Syariah. Bank syariah menyediakan produk perbankan yang didasarkan pada prinsip syariah, seperti pembiayaan hasil bagi (Mudharabah), partisipasi modal (Musyarakah), jual beli dengan keuntungan (Murabahah), atau penyewaan murni (Ijarah). Mereka juga dapat menawarkan opsi untuk memindahkan kepemilikan barang yang disewakan oleh bank kepada pihak lain (Ijarah Wa Iqtina).

Lembaga keuangan syariah mempunyai sumber daya manusia yang mampu untuk memahami ekonomi keuangan dan syariah, yang membuatnya lebih unik daripada lembaga keuangan konvensional. Diharapkan karyawan bank syariah memiliki keterampilan dan kualifikasi sebagai spesialis ilmu syariah serta memahami ekonomi secara keseluruhan. Salah satu peran bank syariah adalah berkontribusi pada aspek normatif dalam lembaga keuangan syariah, mencari prinsip-prinsip Islam dalam bidang ekonomi, serta mengatasi masalah yang dihadapi masyarakat dalam sistem ekonomi syariah (Trimulato, 2018). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perbankan syariah saat ini, karyawan perlu memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan dengan pemahaman mendalam tentang berbagai instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya memahami produk bank syariah tetapi juga bagaimana struktur keuangan bank konvensional lebih baik dibandingkan bank syariah saat ini. Dengan mempertahankan prinsip syariah dalam perbankan syariah, pegawai bank syariah diharapkan termotivasi untuk mempelajari produk dan sistem TI baru.

### **Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan membantu pengembangan sumber daya manusia agar mereka mampu bersaing serta berkontribusi di era globalisasi ini. Manajemen SDM profesional harus melakukan pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan,

memperbarui keterampilan mereka, menyelesaikan masalah perusahaan, menciptakan keterampilan baru, dan bersaing dengan perusahaan. Sangat penting bagi lembaga pendidikan tinggi untuk mendorong pemahaman tentang ekonomi dan keuangan Islam. Pegawai yang bekerja di bank syariah diharapkan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi islam sehingga mereka dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip islam dalam pekerjaan mereka.

Pelatihan adalah ilmu yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Islam membina seseorang agar melakukannya terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dan memikul tanggung jawab atas semua tugas yang mereka selesaikan. Sesuai dengan sabda Rasulullah, "Tidak ada makanan yang lebih baik daripada apa yang dimakan oleh seseorang dari pekerjaan tangannya." Daud, Nabi Allah, makan makanan yang dibuat oleh tangannya sendiri. Dengan demikian, agama Islam mendorong pengikutnya untuk bekerja keras dan memuliakan pekerjaan. Sumber daya manusia lembaga keuangan syariah harus lebih profesional. Mereka harus mengikuti prinsip-prinsip ekonomi islam, seperti berakidah dan berakhlak karimah seperti memiliki sifat shiddiq yang artinya benar, tabligh yang artinya menyampaikan, Amanah yang artinya dapat dipercaya, dan fatonah yang artinya cerdas, dalam cara mereka berpikir dan bertindak.

Program pelatihan dan peningkatan kemampuan ini juga memberi karyawan dan perusahaan keterampilan yang menjadi aset perusahaan. Ada dua cara untuk memberikan pelatihan di dalam suatu organisasi: pelatihan di tempat kerja, yang mencakup pelatihan di dalam perusahaan atau organisasi, dan pelatihan di luar pekerjaan. Selama pelatihan di tempat kerja, direktur mengajarkan karyawannya cara melakukan pekerjaan sebenarnya di bawah pengawasan direkturnya. Pelatihan ini dilakukan di luar tempat kerja karyawan, menurut Wilson, Sloane, dan Witney (Trimulato, 2018). Tujuan pelatihan dan pendidikan ini adalah untuk menghindari berbagai tekanan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana pelatihan dilakukan. Diharapkan pengalaman pegawai dapat ditingkatkan, dan mempunyai kemampuan dalam melakukan apapun dengan menggunakan metode ini, yang dilakukan di kelas-kelas seperti seminar, dan memberikan pengetahuan tentang pendidikan SDM, serta pertukaran kerja antar pegawai.

Langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia di perbankan syariah menurut Abdel Wadoed dan kawan-kawan adalah sebagai berikut:

1. Analisis pekerjaan, melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan.
2. Perencanaan tenaga kerja, menilai kebutuhan tenaga kerja perusahaan seperti masalah operasional dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan atau dipekerjakan.
3. Memilih dan mempekerjakan, mengevaluasi dan mempekerjakan pegawai yang tidak memenuhi persyaratan melalui tes dan wawancara berdasarkan keahlian masing-masing pegawai.
4. Membuat garis gaji, menghitung gaji, dan menempatkan pegawai di setiap divisi.
5. Membangun sistem penghargaan, memberikan tantiem untuk karyawan-karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

6. Membangun sistem fitur dan layanan bagi karyawan, memberikan fasilitas perusahaan untuk karyawan seperti gaji pensiun, jaminan, rumah, kendaraan, dan lain-lain.
7. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasannya.
8. Pelatihan yang bertujuan untuk membuat karyawan lebih berpengetahuan, terampil, dan ahli di bidang yang mereka kuasai.
9. Merencanakan jalur karir, proses promosi, atau jabatan yang mendorong pegawai untuk terus meningkatkan diri.

Sertifikasi juga diperlukan dalam proses peningkatan sumber daya manusia karena tanpa sertifikasi yang menunjukkan keahlian di bidang tersebut, akan menyebabkan kesulitan untuk bersaing di era globalisasi. Seseorang harus memiliki sertifikasi jika ingin melamar pekerjaan di negara lain. Selain itu, diharapkan jika sumber daya manusia dalam perbankan syariah akan disertifikasi untuk meningkatkan mutu bank syariah. Bank syariah harus diunggulkan dari bank konvensional dengan menggunakan strategi pengembangan pasar. Membangun ATM di wilayah terpencil, menjalin hubungan bisnis antara bank dan pelanggan, dan menyebarkan informasi tentang perbankan syariah adalah beberapa contoh dari pendekatan ini. Agar produk dan layanan perbankan syariah dapat dipercaya oleh masyarakat, mereka harus sesuai dengan etika dan prinsip syariah. Setiap orang Islam yang memahami arti sistem ekonomi syariah harus menjadi pelakunya di jalan Allah. Pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada Islam dapat menjamin bahwa bank syariah akan meningkat dan bersaing dengan lebih baik dibandingkan dengan bank konvensional. Jika SDM bank syariah memenuhi kriteria, mereka akan unggul dibandingkan bank konvensional.

## Kesimpulan dan Saran

Dari artikel di atas, dapat disimpulkan bahwa saat ini untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di sektor perbankan syariah, karyawan harus memiliki ilmu sebagai ahli keuangan dan perbankan dengan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek keuangan dan perbankan. Bukan hanya memahami produk bank syariah tetapi juga memahami struktur keuangan yang lebih baik dari produk bank konvensional dibandingkan bank syariah. Pelatihan juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah perusahaan, memperbarui keterampilan karyawan, meningkatkan motivasi karyawan, dan bersaing. Sertifikasi adalah bagian penting dari peningkatan mutu manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah. Karena itu, organisasi dapat memastikan apakah kemampuan seseorang memenuhi standar perbankan syariah. Kendala dari penelitian ini adalah kurangnya data kuantitatif, sehingga penelitian berikutnya diharapkan dapat melengkapi dengan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada perwakilan pimpinan bank syariah di Indonesia

## Daftar Pustaka

- Mahsun, M., Asnawi, N., Djakfar, M., Al Idrus, S., & Almanshur, F. (2023). Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia. *Idarotuna : Journal of Administrative Science*, 3(2), 152–167. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v3i2.37>
- Rif, M., Syadali, an, Maulana Malik Ibrahim Malang, U., & Al-Yasini Pasuruan, S. (2023).

- Enrichment: Journal of Management Risk management strategy for the problem of borrowing money for Islamic commercial banks. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2).
- Safitri, R., & Pradana, B. I. (2022). Pelatihan Penerapan Manajemen Kinerja Keuangan Pada Organisasi Nirlaba. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 5(3), 982–988. <https://doi.org/10.36085/jpmb.v5i3.4264>
- Wafie, S., & Segaf, S. (2023). Pemanfaatan Informasi Dan Teknologi Dalam Implementasi Manajemen Pengendalian Risiko Likuiditas Di Bmt Ugt Nusantara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 3383–3384.
- Wahyu Fauziah, N., & Segaf. (2022). Seberapa Pengaruh Penetapan Nisbah Bagi Hasil, Inflasi, Dan Jumlah Uang Beredar Terhadap Deposito Mudharabah Di Indonesia. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 435–447. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9681](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9681)
- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- lii, B. A. B., Syariah, A. T. B., & Syariah, P. B. (2012). Makalah Perbankan Syariah Uin Suka. 22–56.
- Nafisah, R. (2020). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA PROSES KONVERSI BPR MUSTAQIM ACEH (Analisis Realitas dan Idealitas Kualifikasi Sumber Daya Insani Berdasarkan Nilai-Nilai Islam). *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.47498/tasyri.v12i01.359>
- P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- 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>