

Manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk mengurangi risiko operasional perbankan syariah

Suryati

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: suryatipmr28@gmail.com

Kata Kunci:

manajemen risiko; operasional;
sumber daya manusia;
perbankan syariah

Keywords:

risk management;
operational; human resources
management; islamic banking

ABSTRAK

Manajemen risiko menjadi kunci dalam menjaga stabilitas perbankan syariah, salah satunya adalah manajemen risiko operasional. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mengurangi risiko operasional manajemen sumber daya manusia (SDM). Tantangan yang terkait dengan SDM di lembaga tersebut dapat menghambat pencapaian pelayanan berkualitas dan bahkan menimbulkan risiko dengan potensi menurunkan minat masyarakat terhadap perbankan syariah. Dengan memperhatikan kualitas dan kompetensi SDM, perbankan syariah dapat mengurangi potensi risiko operasional dan memperkuat fondasi mereka di pasar keuangan yang kompetitif.

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal intelektual yang didasarkan pada kontribusi pemikiran, pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan pengambilan keputusan individu dalam organisasi. Peningkatan kualitas SDM merupakan faktor utama dalam memastikan kesuksesan dan kelangsungan operasional perbankan syariah, serta membantu dalam mitigasi risiko. Meningkatkan SDM tidak hanya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga akan memperkuat posisi lembaga keuangan syariah dalam industri keuangan secara lebih luas.

ABSTRACT

Risk management is the key to maintaining the stability of Sharia banking, one of which is operational risk management. One effort that can be made to reduce operational risks in human resource management (HR). Challenges related to human resources in these institutions can hinder the achievement of quality services and even pose risks with the potential to reduce public interest in Sharia banking. By paying attention to the quality and competency of human resources, Islamic banking can reduce potential operational risks and strengthen its foundations in competitive financial markets. Human resources (HR) is intellectual capital that is based on the contribution of thinking, knowledge, creativity, and individual decision-making abilities in the organization. Improving the quality of human resources is a major factor in ensuring the success and continuity of Sharia banking operations, as well as helping in mitigating risks. Improving human resources will not only improve overall company performance but will also strengthen the position of Islamic financial institutions in the financial industry more broadly.

Pendahuluan

Manajemen risiko di sektor perbankan telah meningkat sejalan dengan evolusi industri keuangan secara keseluruhan. Dalam beberapa tahun terakhir bank-bank mulai mengakui pentingnya manajemen risiko sebagai kunci untuk menjaga stabilitas dan kontinuitas bisnis di sektor perbankan (Budianto et al., 2023). Manajemen risiko adalah proses untuk mengontrol kemungkinan terjadinya risiko di masa mendatang. Dengan



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.

menerapkan manajemen risiko yang baik, perusahaan dapat mengidentifikasi dan memahami risiko-risiko yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan mereka, pendekatan manajemen risiko yang efektif akan membantu perusahaan mengendalikan risiko-risiko tersebut secara optimal ke depan (Budianto & Dewi, 2023).

Perbankan syariah merupakan sektor dalam industri keuangan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh operasinya dan menghindari praktik riba. Penerapan prinsip-prinsip syariah ini berlandaskan pada prinsip kepatuhan terhadap hukum syariah (Budianto & Dewi, 2023). Dalam perbankan syariah tentu terdapat risiko-risiko seperti halnya pada perbankan lainnya. Salah satu jenis risiko yang harus dikelola dengan efektif adalah risiko operasional. Risiko operasional dalam konteks perbankan syariah meliputi berbagai potensi kerugian yang timbul karena kegagalan dalam proses, sistem, atau individu, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Dalam mengatasi risiko operasional ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Menurut Asri (2017), sumber daya manusia dalam operasional perbankan syariah masih dinilai memiliki kompetensi yang tergolong rendah. Sumber daya manusia (SDM) di perbankan syariah tidak hanya berperan sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga merupakan faktor utama dalam membangun budaya, mengelola kompetensi, dan menjaga integritas organisasi (Mufraini et al., 2021). Perbankan syariah memerlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi serta pengetahuan dan keterampilan yang beragam. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat krusial bagi kemajuan profitabilitas industri keuangan syariah. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efisien, perbankan syariah dapat mengurangi potensi risiko operasional dan meningkatkan ketahanan serta keberlanjutan bisnis perbankan syariah.

Pembahasan

Risiko seringkali dijelaskan sebagai ketidakpastian yang umumnya dihadapi oleh perusahaan atau instansi, baik dalam sektor jasa maupun manufaktur. Risiko merujuk pada kemungkinan tidak tercapainya hasil yang diharapkan atau ketidakpastian yang dapat mempengaruhi kesejahteraan (Melinda & Segaf, 2023). Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk melakukan manajemen risiko. Ketidakpastian ini sering kali terkait dengan aktivitas yang dapat meningkatkan risiko. Risiko juga terhubung dengan *return* atau keuntungan, yang merupakan perbedaan antara harga jual dan harga beli, serta keuntungan finansial seperti dividen (Ihyak et al., 2023).

Risiko operasional merujuk pada kemungkinan terjadinya kegagalan dalam pelaksanaan aktivitas operasional perbankan, seperti kesalahan internal, kegagalan teknis, atau pelanggaran prosedur yang telah ditetapkan. Risiko ini dapat mengakibatkan dampak berupa kerugian finansial, reputasi yang tercoreng, atau bahkan pelanggaran terhadap kewajiban regulasi (Budianto, 2023). Salah satu risiko operasional yang krusial dalam perbankan syariah adalah manajemen sumber daya manusia. Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia (SDM) di perbankan syariah meliputi kurangnya jumlah tenaga kerja yang terampil dan memiliki kualifikasi yang memadai baik dalam bidang ekonomi maupun syariah. Keterbatasan dalam kompetensi SDM ini dapat berdampak pada berbagai aspek operasional

perbankan syariah (Rohmah, 2018). Contohnya, kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip syariah dalam praktik keuangan dapat menghambat pengembangan produk-produk yang sesuai dengan prinsip syariah dan meningkatkan risiko ketidakpatuhan. Di sisi lain, kekurangan keterampilan dalam bidang ekonomi dapat menghambat kemampuan perbankan syariah untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan pasar, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Manajemen risiko merupakan paya untuk mengelola kemungkinan risiko yang mungkin muncul di masa depan. Dengan menerapkan manajemen risiko yang efektif, perusahaan dapat mengenali dan memahami setiap risiko yang dapat menghalangi pencapaian tujuan mereka. Manajemen risiko yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mengatasi risiko-risiko di masa depan dengan baik. Ini karena manajemen risiko melibatkan pendekatan sistematis dan komprehensif dalam mengidentifikasi potensi masalah organisasi (Budianto & Dewi, 2023).

Manajemen risiko adalah aktivitas yang sangat penting dalam perbankan yang mencakup pengenalan, pengukuran, pemantauan, dan pengelolaan risiko. Oleh karena itu, penting bagi manajemen risiko untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang risiko serta kemampuan untuk menilai eksposur risiko agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Lebih lanjut, manajemen risiko berperan sebagai alat untuk membimbing pengambilan keputusan. Tujuan utama dari sistem manajemen risiko yang efektif bukan hanya untuk menghindari kerugian finansial, tetapi juga untuk memastikan pencapaian hasil keuangan yang stabil dan berkelanjutan bagi perbankan (Syadali et al., 2023). Penting untuk menerapkan konsep manajemen risiko secara efisien dalam upaya mengelola risiko. Siklus manajemen risiko meliputi serangkaian langkah seperti identifikasi risiko, pengukuran risiko, pemetaan risiko, pengelolaan risiko berdasarkan model, serta pemantauan dan pengendalian risiko.

Dalam menerapkan manajemen risiko di sektor keuangan perbankan, beberapa aspek penting yang harus diperhatikan meliputi tenaga kerja, kebijakan manajemen perusahaan, struktur kantor, regulasi pemerintah, komitmen organisasi, kepemilikan manajemen, jenis industri, variasi produk, profitabilitas, dan usia perusahaan (Budianto & Dewi, 2023). Salah satu fokus penting dalam manajemen risiko adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen risiko, khususnya yang terkait dengan SDM, memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kesuksesan dan kelangsungan operasional perbankan syariah. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islami mengatakan bahwa karyawan tidak hanya sekadar pelaksana tugas, melainkan merupakan aset penting yang harus dianggap sebagai sumber daya manusia yang berharga dan produktif (El-Seoudi et al., 2012). Manajemen risiko terhadap SDM adalah proses yang melibatkan pengenalan, pengukuran, pengelolaan, dan pengurangan risiko-risiko yang mungkin menghambat kinerja SDM di perbankan syariah. Manajemen SDM mencakup berbagai praktik terkait pengelolaan tenaga kerja, yang terfokus pada kebutuhan organisasi untuk menyediakan kompetensi yang spesifik. Praktik-praktik ini dapat dibagi menjadi tiga kategori utama: rekrutmen, manajemen, dan optimalisasi tenaga kerja (El-Seoudi et al., 2012).

Manajemen risiko sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menjamin keberhasilan perbankan syariah. Melalui proses perencanaan, analisis, dan

pengelolaan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, perbankan syariah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusianya, sambil mengurangi potensi terjadinya kinerja yang kurang optimal. Lebih jauh lagi, manajemen risiko SDM juga berfungsi sebagai alat untuk mengantisipasi dan mengatasi berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam pengelolaan SDM, sehingga memastikan kelancaran operasional dan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi lembaga tersebut (Mufraini *et al.*, 2021). Dalam konteks ini, manajemen risiko SDM tidak hanya berperan sebagai pelindung dari ketidakseimbangan dan ketidakstabilan, tetapi juga sebagai motor utama yang mendorong kesuksesan dan pertumbuhan perbankan syariah. Dengan memahami dan mengelola risiko-risiko yang berkaitan dengan SDM secara efektif, perbankan syariah dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan, menjaga reputasi mereka, dan memenuhi tuntutan pasar dengan lebih baik (Budianto dan Dewi, 2023). Ini adalah landasan yang kuat untuk mencapai visi jangka panjang dan membangun fondasi yang kokoh bagi kemajuan industri keuangan syariah secara keseluruhan.

Peran sumber daya manusia (SDM) termasuk peran yang penting dalam membentuk kesuksesan perbankan syariah. Tantangan yang terkait dengan SDM di lembaga tersebut dapat menghambat pencapaian pelayanan berkualitas dan bahkan menimbulkan risiko dengan potensi menurunkan minat masyarakat terhadap perbankan syariah (Mufraini *et al.*, 2021). Beberapa tantangan SDM yang dihadapi oleh perbankan syariah mencakup kekurangan tenaga kerja yang terampil dan berkualifikasi baik dalam bidang ekonomi maupun syariah. Keterbatasan dalam keahlian SDM dapat berdampak luas terhadap operasional perbankan syariah, seperti menghambat pengembangan produk-produk sesuai dengan prinsip syariah dan meningkatkan risiko ketidakpatuhan (Rohmah, 2018). Kekurangan keahlian dalam ekonomi juga dapat menghalangi inovasi, adaptasi terhadap perubahan pasar, dan mencegah tercapainya pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perbankan syariah. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan kuantitas SDM menjadi kunci untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan kesinambungan serta keberhasilan perbankan syariah di masa depan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan yang disediakan, terutama dalam industri perbankan yang secara langsung terlibat dalam penyediaan layanan. Kualitas pelayanan yang disajikan oleh perusahaan menjadi krusial karena secara langsung memengaruhi kepercayaan, kepuasan, dan loyalitas pelanggan. Ketika SDM dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat hubungan jangka panjang antara perusahaan dan pelanggan. Hal ini tidak hanya memperkuat reputasi perusahaan, tetapi juga membawa dampak positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis di masa depan.

Penelitian yang dilakukan Achmad & Solekah (2021), didapatkan hasil bahwa kualitas layanan mempunyai pengaruh yang kuat dan berhubungan positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah pada industri perbankan. Tingkat kepercayaan pelanggan menjadi perantara yang penting dalam hubungan antara kualitas pelayanan yang disajikan dan tingkat loyalitas yang diperoleh oleh perusahaan. Ini menunjukkan bahwa ketika pelanggan merasa puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan, mereka

cenderung mempercayai perusahaan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan mereka untuk tetap setia sebagai pelanggan. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kualitas layanan menjadi strategis bagi perusahaan, yang dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan mengelola SDM dengan baik, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan berkualitas, sehingga mengurangi risiko operasional dan memperkuat kepercayaan pelanggan serta membangun loyalitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kualitas layanan bukan hanya menjadi tujuan strategis bagi perusahaan, tetapi juga menjadi bagian integral dari manajemen risiko operasional yang berorientasi pada keberhasilan jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh El-Seoudi *et al.* (2012), dijelaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu upaya mengurasi risiko operasional terbukti memberikan dampak positif terhadap perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah di Malaysia. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa manajemen sumber daya dengan pelatihan dan pengawasan terhadap karyawan meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di perbankan syariah yang pada akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan pula. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa Selama satu dekade terakhir di Malaysia, terdapat peningkatan kesadaran di kalangan perbankan akan pentingnya pengembangan SDM untuk mencapai kesuksesan. Sejumlah lembaga bahkan secara aktif mengadakan seminar dan berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan kapasitas staf dalam perusahaan tersebut.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat menjadi salah satu perhatian khusus dalam manajemen risiko perbankan syariah. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal intelektual yang menyoroti kontribusi pemikiran, pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan pengambilan keputusan yang dimiliki oleh individu-individu di dalam organisasi (Mufraini *et al.*, 2021). Peningkatan kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam menjamin kesuksesan dan kelangsungan operasional perbankan syariah, yang dapat membantu dalam mitigasi risiko. Upaya meningkatkan SDM tidak hanya akan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga akan memperkuat posisi perbankan syariah dalam konteks industri keuangan secara lebih luas.

Kesimpulan dan Saran

Manajemen risiko menjadi kunci dalam menjaga stabilitas perbankan syariah, salah satunya adalah manajemen risiko operasional. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengurangi risiko operasional, terutama dengan mengatasi tantangan kekurangan tenaga kerja terampil dan kesenjangan kualifikasi di perbankan syariah, yang dapat menghambat layanan berkualitas dan minat publik terhadap suatu perusahaan. Berdasarkan beberapa penelitian yang mengkaji pengaruh manajemen sumber daya pada perbankan, disimpulkan bahwa Peningkatan kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam menjamin kesuksesan dan kelangsungan operasional perbankan syariah, yang dapat membantu dalam mitigasi risiko. Secara keseluruhan, memprioritaskan manajemen sumber daya manusia dalam kerangka manajemen risiko

sangat penting untuk kesuksesan dan kemajuan lembaga perbankan syariah, sehingga disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada manajemen sumber daya manusia dalam konteks perbankan guna mengurangi risiko operasional.

Daftar Pustaka

- Achmad, R., & Solekah, N. A. (2021). How The Customer Trust and Customer Satisfaction Mediate Brand Image And Service Quality on Customer Loyalty at BMT Masalah Pasuruan East Java. *Al Tijarah*, 7(1), 103–114. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v7i2.6881>
- Asri, M. (2017). Effect of Human Resource on Financial Performance of Islamic Bank in Indonesia. *Journal of Business and Managemen*, 19(12), 32–35. <https://doi.org/10.9790/487X-1912013235>
- Budianto, E. W. H. (2023). Pemetaan penelitian risiko operasional pada industri keuangan syariah dan konvensional: Studi bibliometrik Vosviewer dan literature review. *Ekonomi Islam*, 14(2), 158–174. <https://doi.org/10.22236/jei.v14i2.11121>
- Budianto, E. W. H., & Dewi, N. D. T. (2023). Mapping research topics on the net interest margin (nim) ratio in sharia and conventional banking: VOSviewer bibliometric study and literature review. *Zenodo*, December, 0–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10254150>
- Budianto, E. W. H., & Dewi, N. D. T. (2023). Financing risk in Islamic and conventional banking: Mapping research topics using VOSviewer bibliometric and library research. *Zenodo*, 0–20. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10117292>
- El-Seoudi, A. W. M., Mohamad, M. N., Nor, A. H. M., Nasohah, Z., Alias, M. N., & Ghani, N. A. R. N. (2012). Human resources in the Islamic Banks. *Journal of Economics Theory*, 6(2), 66–69. <https://doi.org/10.3923/jeth.2012.66.69>
- Ihyak, M., Segaf, S., & Suprayitno, E. (2023). Enrichment: Journal of Management Risk management in Islamic financial institutions (literature review). *Enrichment: Journal of Management*, 13(2). <http://repository.uin-malang.ac.id/16775/>
- Melinda, E., & Segaf. (2023). Implementation of risk management in murabahah financing at BMT UGT Nusantara Pasuruan. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 914–920. <http://repository.uin-malang.ac.id/16773/>
- Mufraini, M. A., Murodi, M., Wicaksono, A. T. S., Fauziah, F., & Mubarok, F. (2021). The Efficiency of Human Resources Management During the Disruption and Pandemic Era: An Empirical Study of Indonesian Islamic Banks. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 437–0446. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0437>
- Rohmah, N. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga keuangan syariah. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 1(1), 47–53. <https://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/295>
- Syadali, M. R., Segaf, S., & Parmujianto, P. (2023). Risk management strategy for the problem of borrowing money for Islamic commercial banks. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 1227–1236. <http://repository.uin-malang.ac.id/16771/>