

## PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERBANKAN SYARIAH

Oleh :

<sup>1</sup>Dinda Ayu Agustina, <sup>2</sup>Dwi Maulidiyah, <sup>3</sup>Amelia Eka Dimawan  
<sup>4</sup>Muhammad Faisal Ridho, <sup>5</sup>Fitri Nur Latifah  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perbankan syariah. Banyak kendala yang terjadi dalam perbankan syariah salah satunya adalah masalah SDM sehingga dibutuhkan manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Bank Syariah. Jenis metode yang digunakan pada penulisan ini adalah analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau literatur review, yang mana penulis mencari pembahasan yang relevan dengan menggunakan kajian yang diambil dari beberapa artikel yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah diperlukan pelatihan, pengembangan, dan pendidikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perbankan syariah serta diberlakukannya sertifikasi sebab jika tidak ada sertifikat yang menunjukkan keahliannya seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era globalisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Perbankan Syariah

### 1. PENDAHULUAN

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan ketentuan hukumnya berlandaskan Al-Qur'an dan hadist. Adanya bank syariah di latar belakang oleh keinginan masyarakat muslim di Indonesia sebab mereka mengetahui bahwa bunga yang terdapat pada bank konvensional adalah haram. Dalam bank konvensional, peminjam harus mengembalikan pinjaman kepada pihak bank sesuai perjanjian yang telah disepakati di awal meskipun peminjam tersebut mengalami kerugian. Sedangkan di bank syariah menggunakan sistem bagi hasil, apabila peminjam mendapatkan keuntungan maka pihak bank juga mendapatkan untung dan ketika peminjam mengalami kerugian maka bank juga ikut menanggung kerugian tersebut.

Pada saat ini, bank syariah mengalami perkembangan yang cukup luas sebab produk yang dimilikinya bervariasi dan akan menarik minat masyarakat. Potensi bank syariah di Indonesia tergolong masih cukup besar karena Indonesia termasuk dalam salah satu negara yang dapat memberikan pengaruh pada bisnis syariah global. Namun kontribusi aset bisnis syariah Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan aset syariah global. Hal tersebut ditunjukkan dengan aset bisnis syariah di Arab Saudi dan Malaysia lebih besar daripada di Indonesia (Nafisah, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh pada perusahaan. Aset berwujud seperti bangunan, mesin produksi, dan peralatan-peralatan lainnya tidak akan menjadi modal yang maksimal jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas

(Rahmanti, 2013). Pada bank syariah, banyak kendala dalam hal peningkatan SDM karena sistem perbankan syariah di Indonesia belum dikenal lama oleh masyarakat. Selain itu, lembaga akademik dan pelatihan ini masih terbatas sehingga tenaga terdidik yang berpengalaman di bidang perbankan syariah baik dari sisi bank pelaksana maupun sentral juga masih terbatas (Trimulato, 2018).

Perlu diketahui bahwa kualitas SDM dan TI pada perbankan syariah masih dibawah kualitas SDM dan TI bank konvensional sedangkan SDM dan TI adalah dua faktor utama yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi bank syariah dalam memperbaiki kualitas dan kapasitas SDM maupun TI yang kedepannya bisa memahami dan mengimplementasikan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pola dan karakter antara bank syariah dengan bank konvensional berbeda sehingga SDM yang dibutuhkan oleh masing-masing perusahaan juga berbeda. Dengan demikian, perlu adanya manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas SDM khususnya pada bank syariah.

### 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan jurnal ini ialah analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau literatur review, yang mana penulis mencari pembahasan yang relevan melalui beberapa jurnal dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan jurnal ini dengan mendeskripsikan beberapa pembahasan mengenai manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perbankan syariah. Mengingat bahwa

penelitian serta pembahasan dan referensi yang kurang memadai maka penulis mendeskripsikan serta mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisa jurnal maupun artikel yang penulis ambil untuk dijadikan bahan referensi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga keuangan syariah dapat dikatakan lebih unik daripada lembaga konvensional. SDM yang berada di lembaga keuangan syariah mampu menguasai ilmu ekonomi keuangan yang diiringi dengan prinsip-prinsip syariah. SDM yang ada di bank syariah diharapkan memiliki kualifikasi dan kompetensi spesialis ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi secara keseluruhan. Seperti contoh mampu memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area lembaga keuangan syariah, dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi serta mampu menyelesaikan masalah yang dikeluhkan oleh masyarakat dalam sistem ekonomi syariah (Trimulato, 2018). Untuk peningkatan kualitas SDM pada perbankan syariah saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (*finance & banking expert*), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai financial struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada bank syariah saat ini. Sehingga diharapkan semua pegawai bank syariah mampu termotivasi untuk belajar terus-menerus dalam melakukan inovasi produk dan sistem TI tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariah pada perbankan syariah.

#### Tahap pengembangan Sumber Daya Insani

Adanya pelatihan merupakan cara untuk menunjang pengembangan sumber daya insani yang dapat berkontribusi dan bersaing pada era globalisasi ini. Pelatihan merupakan suatu tanggung jawab dari manajemen sumber daya insani yang profesional (Al Hasan & Maulana, 2016). Sebuah proses pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan, menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional (Khoir, 2018). Peran perguruan tinggi sangatlah mendominasi dalam mendukung pengetahuan ekonomi dan keuangan islam. SDM pada bank syariah diharapkan dapat berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah sehingga SDM ini sudah mengenal prinsip-prinsip syariah dan mampu mengaplikasikan ke dalam pekerjaannya.

Pelatihan (*training*) ialah suatu ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap semua pegawai dengan tujuan mampu mengembangkan kompetensi dan kemampuan yang

dimiliki oleh para pegawai dan dapat menunaikan tanggungjawab terhadap semua pekerjaannya. Sesuai dengan sabda Rasulullah : "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah, Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya". Dapat disimpulkan bahwa islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sumber daya insani dalam bank syariah atau lembaga keuangan syariah seharusnya tidak hanya sekedar profesionalitas bekerja saja melainkan profesionalitas berfikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam seperti berakidah dan berakhlak karimah (*shiddiq, tabligh, amanah, dan fatonah*).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini juga memberikan deviden bagi pegawai dan perusahaan, berupa keterampilan dan keahlian yang menjadikan aset bagi suatu perusahaan. Terdapat dua strategi yang dilakukan dalam pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi yaitu, (*on the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan didalam organisasi atau perusahaan serta (*off the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja atau diluar perusahaan.

Dalam *on the job training* pegawai harus melakukan pekerjaan yang riil yang diawasi oleh supervisor, jadi dalam pelatihan ini supervisor akan mengajarkan pegawai untuk melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam *off the job training* menurut Wilson, Sloane dan Witney menjelaskan bahwa pelatihan ini dilakukan diluar tempat kerja pegawai (Trimulato, 2018). Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan melalui cara simulasi pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari berbagai tekanan yang dapat mempengaruhi proses pelatihan. Pelatihan dengan metode ini dilakukan di dalam kelas seperti seminar dan memberikan pengetahuan mengenai pendidikan sumber daya insani serta menukar pekerjaan terhadap pegawai satu dengan pegawai yang lain diharapkan dapat memperluas pengalaman dan dapat melakukan segala hal.

Menurut Abdel Wadoed, dkk untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya insani pada perbankan syariah diperlukan tahapan pengembangan melalui tugas-tugas yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. *Work analysis*, menganalisa pekerjaan agar dapat mengetahui tugas-tugas yang akan dikerjakan.
2. *Planning manpower*, evaluasi kebutuhan perusahaan seperti masalah operasional dan jumlah pegawai yang akan dipekerjakan atau yang dibutuhkan.
3. *Choice and appointment*, mendiskualifikasi dan menseleksi pegawai yang tidak memenuhi syarat kualifikasi dengan cara tes ilmu pengetahuan, wawancara, berdasarkan keahlian setiap pegawai.

4. *Designing wages hierarchy*, proses penempatan para pegawai pada setiap divisi beserta mengukur jumlah gaji yang diberikan secara transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, pemberian bonus kepada pegawai yang sudah melakukan tugas dan kewajibannya secara baik dan benar.
6. *Designing systems of features and service of the employe*, pemberian fasilitas perusahaan kepada pegawai seperti dana asuransi, pensiun, rumah, kendaraan, dll.
7. *Assessing performance*, penilaian terhadap pegawai secara individu yang dilakukan oleh atasan mereka terhadap kinerja mereka.
8. *Training*, pelatihan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan pegawai yang bertujuan menciptakan individu yang inovasi, terampil, dan ahli dalam bidang yang dikuasainya.
9. *Planning the career track*, proses kenaikan pangkat atau jabatan yang dilalui oleh pegawai sebagai motivasi untuk terus-menerus menjadi yang lebih baik lagi.

Sertifikasi dalam proses peningkatan sumber daya insani juga diperlukan karena tanpa adanya sertifikat yang menunjukkan keahlian seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era globalisasi. Pada negara-negara lain proses sertifikasi pasti sangatlah dibutuhkan jika seseorang ingin melamar pekerjaan. Sumber daya insani dalam perbankan syariah juga diharapkan memiliki sertifikasi yang menciptakan kualifikasi untuk meningkatkan kualitas bank syariah itu sendiri.

Agar bank syariah dapat dikenal luas oleh masyarakat diperlukan strategi pengembangan pasar yang memposisikan bank syariah diatas bank konvensional, seperti saling menguntungkan antara nasabah dan bank, memperluas cabang atm pada daerah terpencil, melakukan sosialisasi mengenai bank syariah. Produk/jasa pada bank syariah harus sesuai etika dan prinsip syariah agar menimbulkan keyakinan kepada masyarakat. Para pelaku ekonomi syariah haruslah setiap muslim yang memahami hakikat sistem ekonomi islam yang menegakkan hukum-hukum islam di jalan Allah (Fadlillah & Septyan, 2020). Manajemen sumber daya insani menurut islam dapat dipastikan dengan pembentukan SDM di bank syariah itu akan membawa bank syariah menjadi berkembang dan dapat bersaing lebih sempurna daripada bank konvensional. Jadi dapat disimpulkan bahwa seiring berjalannya waktu jika SDM pada bank syariah telah memenuhi kriteria yang ada diatas kualitas SDM bank syariah lebih unggul daripada bank konvensional.

#### 4. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia pada perbankan syariah saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance &

banking expert), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai financial struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada bank syariah.

Selain itu, diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan, menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional. Kegiatan sertifikasi juga diperlukan dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah sebab dari sertifikasi tersebut perusahaan mengetahui keahlian apa yang terdapat pada diri seseorang tersebut, apakah sesuai dengan kualifikasi di perbankan syariah atau tidak.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Fadlillah, A. M., & Septyan, K. (2020). ( Sdi ) Pada Bank Syariah ( Sdi ) Pada Bank Syariah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(3), 389–398.
- Gesi, B., Rahmat, L., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51–66.
- Khoir, A. (2018). Kinerja Forum Ekonomi Syariah Program Studi Perbankan Syariah FAI UNISMA Bekasi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah. *Maslahah*, 9(1), 67–78.
- 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>
- Nursaman, & Sisdiyanto, E. (2020). Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 83–104.
- Rahmanti, V. N. (2013). Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan Dengan Perbankan Konvensional? *IMANENSI: Jurnal Ekonomi*,

*Manajemen Dan Akuntansi Islam*, 1(1), 1–74.  
<https://doi.org/10.34202/imanensi.1.1.2013.62>  
-74

Trimulato. (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>