

Peningkatan Standar Perbankan Syariah Melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Siti Fatmawati^a, Syaeful Bahri^b

^{a,b}*Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten*

*Corresponding author : 201410112.siti@uinbanten.ac.id

ABSTRACT

This article discusses ways to improve Islamic banking's human resource management practices. The human resources of a firm are one of the most important components of its operational activity. Because Islamic banking is still in its infancy, one issue that has emerged is the dearth of professionals in the subject, both among academics and Islamic banking advocates. This paper was written utilizing a qualitative analytical technique called literature review or literature research. The author's references for this essay came from a variety of publications, periodicals, and official websites. In order for the authors to collect relevant information from prior studies that address human resource management, compile some of these sources into an article, and further their own research. These results provide credence to the idea that human resource management is essential for improving Islamic banking standards. Finding workers who can do their jobs well and contribute to the process of achieving company goals is the goal of human resource management, which aims to handle the human element efficiently. It is obvious that human resources for Islamic banking are different from those for regular banking. Islamic banking must employ a number of strategies to enhance human resources in order to acquire qualified employees

Key words: Islamic Banking; Human Resources; Human Resource Management.

ABSTRAK

Artikel ini membahas cara-cara meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia perbankan syariah. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu komponen terpenting dalam kegiatan operasionalnya. Karena perbankan syariah masih dalam masa pertumbuhan, salah satu isu yang muncul adalah kurangnya tenaga profesional di bidang tersebut, baik di kalangan akademisi maupun pendukung perbankan syariah. Makalah ini ditulis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif yang disebut tinjauan literatur atau penelitian literatur. Referensi penulis untuk esai ini berasal dari berbagai publikasi, majalah, dan situs web resmi. Agar penulis dapat mengumpulkan informasi yang relevan dari studi sebelumnya yang membahas manajemen sumber daya manusia, kumpulkan beberapa sumber ini menjadi sebuah artikel, dan lanjutkan penelitian mereka sendiri. Hasil ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan standar perbankan syariah. Menemukan pekerja yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkontribusi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk menangani unsur manusia secara efisien. Jelas bahwa sumber daya manusia perbankan syariah berbeda dengan perbankan biasa. Perbankan syariah harus menggunakan sejumlah strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Kata kunci: Perbankan Syariah; Sumber daya manusia; Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan syariah adalah bisnis yang menganut hukum syariah, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadits. Sementara itu, aturan yang ditetapkan Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengatur tentang cita-cita universalitas (alamiyah), keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), dan kemaslahatan (masalahah), dengan mengecualikan praktik-praktik yang dilarang dalam Islam, seperti kepentingan, perjudian, ketidakpastian, ketidakadilan, penyuapan, dan tindakan terlarang lainnya. Menurut undang-undang perbankan syariah, bank syariah diberikan agunan agar dapat memenuhi tugas sosial dan keuangan seperti majelis baitul mal.

Bank syariah didirikan atas harapan penduduk muslim Indonesia yang sadar bahwa bank konvensional menjalankan struktur berbasis bunga ilegal. Di bank tradisional, meskipun klien yang meminjam uang kehilangan uang, mereka tetap diharuskan mengembalikan pinjaman sesuai dengan ketentuan kontrak awal. Hal ini bertentangan dengan operasional bank syariah. Pengaturan bagi hasil ada di perbankan Islam, di mana bank juga akan mendapat untung jika klien meminjam melakukannya. Di sisi lain, bank harus menanggung kerugian jika peminjam menemukan kerugian. (Agustina et al., 2021).

Keuangan Islam tidak diragukan lagi memiliki tujuan dan kewajiban untuk memastikan bahwa kegiatan sejalan dengan maksud dan tujuan organisasi. Tujuan dan tugas keuangan Islam meliputi: (1) mengumpulkan uang dan memberikannya kepada publik; (2) bakti sosial melalui majelis baitul mal; (3) mengumpulkan sumbangan wakaf dan memberikannya kepada pengelola wakaf sesuai dengan keinginan pemberi wakaf; dan (4) melakukan kegiatan filantropi sebagaimana dijelaskan pada bagian 2 dan 3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan berbagai macam bahasa, agama, budaya, dan suku. Islam, Katolik, Kristen, Konfusianisme, Hindu, dan Budha adalah enam agama besar dunia. Sebuah negara dengan mayoritas penduduk Muslim harus memiliki sistem keuangan Islam yang bergerak cepat dan peraturan perbankan Islam yang lugas. Namun, mayoritas masyarakat tetap menggunakan produk dan layanan bank tradisional dengan sistem keuangan berbasis bunga. Bahkan sebagian kecil individu tidak menggunakan layanan keuangan.

Keuangan Islam telah mengalami perkembangan yang signifikan sejak muncul. Banyak perusahaan keuangan Islam, seperti perbankan, asuransi, dan pegadaian Islam, menjadi buktinya. Selain itu, Anda dapat menemukan berbagai instrumen keuangan berbasis syariah, seperti reksa dana syariah, obligasi syariah (sukuk), saham syariah, dan lainnya. Sebenarnya bisa dibayangkan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan perkembangan tahunan lainnya, terutama di sektor perbankan syariah.

Sulitnya pemain di industri keuangan syariah untuk mencari nasabah pembiayaan, lambatnya pertumbuhan total aset yang kecil, dan ekonomi syariah yang cenderung memburuk dalam hal perolehan pangsa pasar yang masih stagnan hanyalah sebagian kecil dari permasalahan yang menyebabkan lambatnya perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Alasan untuk ini adalah kurangnya kepercayaan pada perbankan syariah. Masyarakat umum masih beranggapan bahwa tidak banyak perbedaan antara perbankan konvensional dan syariah. Pendapat masyarakat ini tidak salah, tetapi akibat dari ketidaktahuan atau buta huruf tentang

keuangan Islam. Selain itu, ada orang lain yang menyukai perilaku spontan dalam segala situasi. Orang-orang percaya bahwa praktik perbankan Islam lebih rumit dan memakan waktu daripada perbankan tradisional, yang langsung dan cepat. Sumber daya manusia yang tidak memadai, termasuk akademisi dan profesional perbankan syariah, menjadi masalah lain di bidang keuangan syariah. Hal ini disebabkan Indonesia baru melegalkan perbankan syariah pada tahun 2000-an, dan lembaga pendidikan yang berfokus pada keuangan syariah di Indonesia baru muncul pada tahun 1990-an. Masyarakat memandang keuangan Islam sebagai sesuatu yang asing dan percaya bahwa sebagian besar orang sulit untuk mendapatkan pekerjaan di keuangan Islam.

Kelangkaan sumber daya manusia yang profesional di bidang keuangan syariah yang akan diulas dalam penulisan artikel ini merupakan salah satu permasalahan di bidang perbankan syariah. Salah satu elemen kunci dari kegiatan operasional perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusianya. SDM termasuk staf yang berpengetahuan dan siap untuk memenuhi tujuan perusahaan sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. (Tho'in, 2016).

Mengingat pentingnya SDM dalam bisnis, memaksimalkan SDM juga penting. Untuk memaksimalkan hasil pencapaian perusahaan, peran dewan direksi, staf, dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia dan kinerja staf akan sangat membantu. Karena kecepatan perubahan lingkungan perusahaan, kontrol SDM yang komprehensif antara sistem dan orang-orang serta kepemimpinan, keahlian, dan kerja sama antara keduanya diperlukan.

KAJIAN PUSTAKA

Perbankan Syariah

Yang dimaksud dengan “perbankan syariah” dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 adalah “segala hal yang berkaitan dengan bank syariah dan unit usaha syariah, termasuk organisasi, kegiatan usaha, metode, dan proses dalam menjalankan kegiatan operasionalnya”. Sebuah organisasi keuangan yang menjunjung tinggi perbankan Islam menjalankan bisnis sesuai dengan hukum Islam dan berpedoman pada Hadits dan Al-Qur'an.

Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 130 menyatakan: "Lembaga keuangan Islam adalah bank yang mengikuti prinsip syariah, yang melarang pemungutan bunga."

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah memakan riba yang berlipat ganda, dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung” (Q.S. Ali-Imran : 130).

Kutipan tersebut diambil dari puisi yang menggunakan frase terkait riba riba nasi'ah. Mayoritas ulama sepakat bahwa riba nasi'ah hukumnya haram meski tidak ditambah bunga. Ada dua jenis riba: nasi'ah dan fadhi. Sementara riba fadhi mensyaratkan transaksi yang melibatkan produk serupa tetapi menawarkan manfaat atau keuntungan tambahan, seperti menukar emas dengan emas, beras dengan beras, dan sebagainya, bunga nasi'ah mengacu pada biaya tambahan yang dikenakan pada pembayaran yang ditunda. (Sinaga et al., 2020).

Majelis Ulama Indonesia (MUI) memiliki yurisdiksi untuk menetapkan peraturan yang berkaitan dengan kepatuhan Syariah dalam produk perbankan yang diselenggarakan oleh

organisasi yang dikenal sebagai DSN-MUI sesuai dengan Undang-Undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008. Semua produk perbankan syariah hanya diizinkan untuk tersedia untuk umum sesuai dengan PJOK yang mengacu pada peraturan Bank Indonesia, setelah mendapat pemberitahuan dan izin dari OJK oleh DSN-MUI. Bank syariah harus memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS), yang memiliki dua tujuan: harus mengawasi kegiatan syariah dan harus membuat rekomendasi tentang produksi barang yang membutuhkan fatwa dari DSN. Tujuan akhir bank syariah adalah memberikan kontribusi bagi terwujudnya pembangunan nasional dengan mengutamakan keadilan, persatuan dan pemerataan kesejahteraan di antara masyarakat. (Perbankan Syariah dan Kelembagaannya, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam menjalankan berbagai tugasnya, SDM harus selalu berusaha untuk melakukan apa yang benar dan menghindari kesalahan, dengan tetap menjaga rasa iman dan ketaatan yang kuat kepada Allah SWT. Hal ini ditegaskan dalam Q.S. Al-Imran ayat 110, yang menekankan pentingnya menjunjung tinggi nilai dan prinsip akhlak.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman! Kamu adalah umat yang paling baik yang dilahirkan untuk umat manusia, memerintahkan apa yang benar, melarang apa yang salah, dan percaya kepada Allah. Seandainya Ahli Kitab beriman, itu pasti lebih baik bagi mereka. Di antara mereka adalah ada yang beriman, tetapi kebanyakan mereka adalah orang-orang yang melampaui batas.” (Q.S. Ali-Imran:110).

Modal manusia terdiri dari kecakapan kognitif dan potensi tubuh setiap orang, lingkungan, dan kelompok yang membentuk watak dan perilaku manusia. Tingkat kemahiran didukung oleh tingkat aspirasi pekerja untuk kepuasan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan kontribusi sumber daya manusia yang dinamis. Hasil ini tetap yang terpenting, karena perkembangan teknologi yang paling cepat pun tidak dapat menggantikannya. (N. Sari & Amri, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen talenta adalah strategi yang mapan untuk menetapkan tujuan secara konsisten dengan memanfaatkan kemampuan individu untuk mencapai dan menyelaraskan tujuan mereka, baik yang berwujud maupun tidak berwujud. (Al Hasan & Maulana, 2016). Siagian (2013: 6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah prosedur berkelanjutan yang berupaya mengamankan individu yang cocok untuk posisi yang diperlukan dalam suatu organisasi atau pemerintahan.

Penerapan administrasi SDM pada organisasi keuangan syariah memiliki berbagai tujuan, antara lain: (1) meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan output; (2) menurunkan tingkat PHK, absensi, dan keluhan klien; (3) bertujuan untuk kinerja karyawan dan kualitas layanan yang luar biasa; dan (4) meningkatkan operasi bisnis. Diperkirakan bahwa dengan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai melalui praktik manajemen sumber daya manusia, pencapaian tujuan organisasi dapat dipercepat dan dipermudah. (Al Hasan & Maulana, 2016).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ridwan & Suprpto (2020), A.F Stoner menjabarkan empat tujuan HRM, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan utamanya adalah untuk memastikan manajemen organisasi yang efektif melalui manajemen SDM. Manajer bertanggung jawab atas produktivitas staf mereka, sementara departemen SDM membantu menangani masalah terkait SDM.

2. Tujuan Operasional

Mempertahankan keterlibatan komponen yang mempertahankan standar sejalan dengan persyaratan pendirian. Kegagalan untuk memenuhi standar administrasi SDM organisasi dapat mengurangi nilai sumber daya manusia.

3. Tanggung Jawab Masyarakat

Upaya untuk mengurangi dampak buruk perusahaan dengan menjawab kebutuhan dan umpan balik dari masyarakat melalui berbagai inisiatif. Keterbatasan dapat muncul jika perusahaan gagal memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk kesejahteraan masyarakat.

4. Ambisi Pribadi

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka dengan memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk berkontribusi lebih aktif pada bisnis. Saat mempertimbangkan retensi atau motivasi, penting untuk mempertimbangkan tujuan individu staf. Kinerja karyawan dapat menurun dan mereka mungkin menjadi tidak puas dengan pekerjaannya, yang dapat menyebabkan mereka mengundurkan diri.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dikemukakan oleh Ridwan & Suprpto (2020), terdapat dua fungsi HRM, yaitu:

1. Fungsi Administrasi

Memasukkan tugas-tugas merancang, mengkoordinasikan, menyusun staf, mengorganisir, merencanakan dan mengawasi.

2. Fungsi Operasional

Meliputi tanggung jawab memperoleh, memelihara, memberi kompensasi, mengasimilasi, dan melestarikan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam KBBI, strategi mengacu pada metode komprehensif perpaduan ilmu dan seni untuk mengembangkan dan mengarahkan tindakan manajerial.

Pendekatan SDM terhadap strategi menggarisbawahi pentingnya perencanaan personel dan pelaksanaan strategi yang dikembangkan berdasarkan strategi organisasi. Manajemen strategis sumber daya personel dan strategi organisasi serta rencana bisnis harus selaras dengan tujuan perusahaan dan kapasitasnya untuk beradaptasi dengan faktor eksternal. Akibatnya, elemen kunci dari strategi manajemen SDM adalah untuk memastikan kepatuhan di semua fungsi SDM untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari organisasi atau perusahaan.

Nankervis, Compton, dan Baird (2000) mengklasifikasikan hubungan antara strategi organisasi dan sumber daya manusia menjadi tiga kategori:

1. Penyelarasan

Pada tipe ini, strategi SDM selaras dengan strategi organisasi dengan tetap mempertimbangkan kepentingan individu karyawan dalam strategi bisnis yang dipilih.

2. Kolaborasi

Kategori ini melibatkan proses komunikasi dua arah antara SDM dan rencana perusahaan, dimana SDM berperan aktif dalam merespon strategi secara keseluruhan. Penekanannya adalah pada manajemen SDM sebagai kontributor pengembangan dan implementasi strategi.

3. Integrasi

Jenis ini melibatkan integrasi lengkap dari proses strategis, termasuk interaksi formal dan informal, yang mencerminkan realitas praktis dari strategi manajemen SDM. Personel manajemen senior yang mewakili SDM berpartisipasi dalam keputusan strategis, dan SDM secara aktif terlibat dalam proses tersebut, termasuk kemungkinan menunjuk personel SDM ke dewan direksi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dilakukan melalui metodologi deskriptif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan suatu kejadian atau fenomena dengan tepat dan menyampaikannya melalui bahasa tulis untuk mencapai hasil yang diinginkan (Soendari, 2012). Tinjauan literatur digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan pencarian sumber teoritis yang relevan yang sejalan dengan pertanyaan penelitian (Surani, 2019). Penulis mengacu pada berbagai sumber seperti publikasi ilmiah, tulisan, dan platform online yang sah yang membahas topik tulisan ini, khususnya wacana tentang keuangan Islam, sumber daya manusia, dan teknik manajemen sumber daya manusia dalam keuangan Islam. Penulis tiba di sejumlah deduksi setelah meneliti bahan yang dikutip.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah

Menurut investigasi Azmy (2015), kegiatan operasional di perbankan membutuhkan keahlian tingkat tinggi untuk membantu pengambilan keputusan dan meminimalkan risiko bisnis. Hal ini sesuai dengan persyaratan bisnis, yang menyatakan bahwa personel perbankan syariah tidak hanya harus memiliki keahlian perbankan syariah, tetapi juga pengetahuan tentang peraturan dan prinsip Syariah untuk memastikan implementasi yang tepat. Selain itu, insan perbankan syariah harus menunjukkan akhlak dan moral yang Islami. Empat sifat yang membentuk akhlaq dan akhlak Islam berdasarkan ajaran Rasulullah SAW: fathanah (cerdas/profesional), amanah (terpercaya), tabligh (komunikatif), dan shiddiq (jujur dan ikhlas). Kualitas-kualitas ini, yang dapat berlaku untuk peran kepemimpinan dan dukungan, paling tidak harus digunakan sebagai pedoman dan tolok ukur yang luas untuk menilai kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah.

Bank Indonesia mengamanatkan agar direksi dan kepala kantor cabang bank syariah harus memenuhi beberapa persyaratan. Prasyarat tersebut antara lain: (1) memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelenggarakan operasional perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah; (2) memiliki reputasi yang baik dan standar moral yang tinggi; dan (3) menunjukkan keahlian di

bidang perbankan syariah atau telah menyelesaikan pendidikan atau pelatihan perbankan syariah.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, jelas bahwa sumber daya manusia di perbankan syariah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum dan nilai-nilai Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Ini penting karena kurangnya pemahaman mendasar tentang perbankan syariah dapat menimbulkan masalah dengan operasi sehari-hari, seperti kehilangan personel atau tidak mengetahui fungsi organisasi atau perusahaan. Selain itu, menjaga sikap profesional di tempat kerja sangat penting untuk memajukan semua operasi bisnis internal dan eksternal serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan di perbankan syariah juga diharuskan untuk mematuhi pedoman operasional perusahaan atau kode etik yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa mereka adalah orang-orang yang bermoral lurus yang menjunjung tinggi hukum-hukum Tuhan, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kewajibannya secara jujur, efektif, dan tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang Profesional dalam Perbankan Syariah

Manajemen sumber daya manusia adalah strategi yang mapan untuk mengatur baik tujuan berwujud maupun tidak berwujud dengan memanfaatkan potensi orang untuk mencapai dan mempertahankannya secara konsisten. Menurut ajaran Islam, setiap tugas harus dilaksanakan dengan cermat, cermat, sistematis, dan teratur. Ini berlaku bahkan untuk manajemen SDM yang profesional, di mana semua prosedur harus dilakukan dengan presisi dan hati-hati, dan tidak sembarangan. Selanjutnya, individu yang bertanggung jawab untuk tugas ini harus memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan di bidangnya masing-masing. Jika tidak, manajemen akan menjadi tidak teratur, dan hasil serta tujuan yang diinginkan tidak akan terwujud. (Al Hasan & Maulana, 2016).

Menurut Abdel Wadoed dikutip oleh Agustina et al. (2021), untuk menerapkan manajemen profesional yang efektif, manajemen sumber daya manusia harus melakukan berbagai tugas seperti yang digariskan oleh Abdel Wadoed, antara lain:

- a. Analisis pekerjaan, yang melibatkan analisis peran tertentu untuk menentukan tugas-tugas yang terlibat (deskripsi pekerjaan) dan siapa yang bertanggung jawab untuk itu.
- b. Perencanaan tenaga kerja, yang memerlukan evaluasi kebutuhan staf perusahaan dalam hal jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan manfaat mempekerjakan staf tambahan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan.
- c. Rekrutmen dan seleksi, yang melibatkan proses multi-tahap dalam memilih karyawan berdasarkan kemampuan mereka, termasuk penyaringan file, tes bakat, dan wawancara. Tujuannya adalah untuk memastikan agar karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuannya, sesuai dengan prinsip *the right person in the right position*.
- d. Desain struktur gaji, yang melibatkan pengkategorian karyawan ke dalam divisi dan menentukan gaji yang sesuai secara transparan dan tepat.
- e. Desain sistem insentif, yang melibatkan pemberian penghargaan kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan baik, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim.
- f. Desain sistem manfaat dan layanan karyawan, yang melibatkan penyediaan fasilitas perusahaan kepada karyawan, seperti dana asuransi, pensiun, perumahan, dan kendaraan.

- g. Penilaian kinerja, yang melibatkan penilaian kinerja karyawan melalui umpan balik langsung dari atasan.
- h. Pelatihan, yang berupaya untuk meningkatkan pemahaman staf, produktivitas, dan keahlian. Organisasi harus mengenali kebutuhan tenaga kerja mereka dan memastikan pendekatan yang produktif dan mahir untuk mengatasinya. Perencanaan karir, yang berkaitan dengan proses mempromosikan karyawan untuk memotivasi mereka. Perusahaan harus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan untuk memfasilitasi pengembangan karir mereka.

Untuk meningkatkan kualitas personel, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang prima, khususnya perbankan syariah. Manajemen sumber daya manusia adalah administrasi organisasi yang berkonsentrasi pada aspek sumber daya manusia. Tanggung jawab manajemen SDM adalah mengelola faktor manusia secara efektif untuk mendapatkan anggota staf yang kompeten yang dapat secara efisien memenuhi kewajiban mereka dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. (Tanjung & Tarigan, 2021).

Proses pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi efektif atau tidak efektif. Kadang-kadang, hasilnya mungkin jauh dari apa yang diharapkan. Hal ini dapat dikaitkan dengan dua faktor: faktor eksternal, yang meliputi kesalahan dan kecerobohan pihak bank syariah, seperti kesalahan dalam memilih pendekatan, dan faktor internal, yang berasal dari tindakan individu, seperti pengabaian dan kurangnya komitmen untuk bekerja. (Khatimah Findia Lody, 2011).

Peningkatan kualitas perbankan syariah membutuhkan personel yang cakap, terampil, dan mahir. Ini dapat dievaluasi melalui berbagai penilaian selama proses perekrutan dan dengan memantau kinerja pekerjaan mereka selama masa pelatihan. Perilaku manajer dalam mengelola sumber daya manusia dapat berdampak pada perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk menanamkan perilaku etis dan profesional pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Rencana jangka panjang yang disebut strategi dibuat untuk mencapai visi, maksud, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran strategis divisi sumber daya manusia dicapai melalui serangkaian tindakan yang membentuk strategi SDM. Kepuasan pelanggan adalah salah satu tujuan strategis utama organisasi, yang dicapai dengan mendorong dedikasi staf. Menurut penelitian Sumantri (2014), sumber daya manusia perbankan syariah perlu memiliki berbagai keterampilan, antara lain: (1) pemahaman akad muamalah yang sesuai syariah; (2) pengenalan produk perbankan syariah; (3) manajemen aset untuk keahlian investasi; (4) pemahaman tentang struktur keuangan perbankan dan produk moneter lainnya; (5) kemampuan untuk membangun jaringan sosial ekonomi yang kuat dan membuat koneksi baru; dan (6) kemampuan komunikasi yang sangat baik. Untuk memastikan bahwa prosedur layanan Syariah berjalan dengan baik dan memenuhi harapan klien, setiap karyawan harus memiliki beberapa kemampuan tersebut. (Rohmah, 2018).

Ada berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam perbankan syariah untuk meningkatkan sumber daya manusia, seperti:

1. Rekrutmen

Akuisisi bakat melibatkan serangkaian tindakan yang diterapkan untuk menemukan dan memikat calon karyawan yang memiliki motivasi, keahlian, kompetensi, dan pemahaman yang diperlukan untuk memenuhi peran kosong dalam cetak biru tenaga kerja. Tujuan dari proses rekrutmen sumber daya manusia ini adalah untuk mengisi posisi kosong di sektor perbankan syariah. Sangat penting bahwa data ini disampaikan dengan transparansi, memungkinkan semua orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan aplikasi mereka dan berpartisipasi dalam proses seleksi, yang pada akhirnya mengarah pada pemenuhan posisi staf yang diperlukan di bank syariah yang sedang direkrut. (Tanjung & Tarigan, 2021).

Seperti yang dikemukakan oleh Hasan, dikutip oleh Yuliar (2021), dijelaskan bahwa bank syariah harus mengutamakan pemahaman prinsip-prinsip Islam dalam perbankan saat mempekerjakan karyawan, bersama dengan keterampilan dan keahlian mereka yang berkaitan dengan perbankan dan keuangan. Aspek ini tidak diragukan lagi sangat penting karena dapat sangat mempengaruhi efisiensi dan keahlian di arena perbankan syariah.

Rekrutmen tahap awal ini sangat penting sebelum dilanjutkan ke proses seleksi. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memastikan apakah karyawan potensial memenuhi prasyarat yang ditetapkan oleh perusahaan atau tidak. Preferensi diberikan kepada kandidat yang memiliki pengetahuan dasar keuangan dan perbankan syariah. Jika kandidat tidak sesuai tetapi tetap terpilih, hal itu dapat menimbulkan tantangan bagi perusahaan karena harus memulai pelatihan dari awal, sehingga menghambat proses lainnya.

2. Seleksi

Akuisisi bakat berkaitan dengan prosedur mengenali pelamar yang memenuhi syarat yang memenuhi standar tertentu untuk menduduki posisi tertentu di perusahaan atau perusahaan. Perusahaan mungkin menghadapi kendala dalam mempekerjakan orang yang memiliki keahlian yang diperlukan untuk peran tersebut, dan sumber daya yang tidak memadai dapat menghambat pengembangan individu terpilih melalui pelatihan. (Tanjung & Tarigan, 2021).

Penilaian prosedur perekrutan dapat dinilai melalui penggunaan informasi penilaian, yang kemudian digunakan untuk menghasilkan nilai evaluasi. Selama proses ini, lembaga keuangan syariah lebih selektif dalam mempertimbangkan pelamar kerja, dan wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki sifat kompetitif dan Islami. Data yang diperoleh dari wawancara ini lebih komprehensif karena sifat percakapan yang terstruktur. Bank syariah memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kembali untuk menjamin bahwa prasyarat pekerjaan selaras dengan kualitas karyawan potensial, yang menghasilkan seleksi yang lebih tepat. Penting bahwa proses seleksi dilakukan dengan hati-hati dan teliti untuk memastikan bahwa kandidat yang paling cocok dipilih. Kesalahan yang dilakukan selama proses seleksi dapat menyebabkan kerugian finansial bagi bank syariah. (Trimulato, 2018).

Proses pemilihan kandidat yang tepat dilakukan setelah proses rekrutmen. Menurut (Trimulato, 2018), ini melibatkan pemeriksaan calon karyawan untuk menentukan pesaing yang paling tepat untuk perbankan syariah. Akibatnya, bank

syariah harus berhati-hati dan teliti ketika memilih dan mengkategorikan kandidat untuk menghindari memilih mereka yang kurang mampu. Sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat dalam daftar pendek memiliki keahlian dan pemahaman yang diperlukan dalam keuangan dan perbankan Islam, karena mereka akan bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan operasional dalam organisasi.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM perbankan syariah melibatkan tahapan sebagai berikut:

- a. Layanan pra-permanen, yang meliputi magang, masa percobaan, kontrak tetap, dan pengabdian. Calon pegawai harus menyelesaikan praktikum selama durasi tertentu sebelum diangkat sebagai peserta magang. Selama periode ini, mereka menjalani orientasi, konseling, dan penilaian sikap, perilaku, disiplin, dan kinerja mereka. Pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian sebelum masa praktikum berakhir dan merekomendasikan penunjukan tersebut. Hasil yang memuaskan mengarah pada penunjukan staf percobaan, sedangkan hasil yang tidak memuaskan mengarah pada penghentian.
- b. Rekrutmen staf tetap ditentukan oleh persyaratan pekerjaan dan posisi, serta komitmen, kinerja pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan, akuntabilitas, integritas, kolaborasi dan bimbingan. Badan Pengelola bertanggung jawab untuk melakukan pengangkatan sesuai dengan kriteria yang dituangkan dalam surat keputusannya, setelah masa jabatan berakhir. Meski calon karyawan sudah melalui proses seleksi, namun tidak serta merta lolos. Mereka harus menjalani tahap selanjutnya, yaitu perencanaan sumber daya manusia. Ini merupakan langkah awal dalam memberikan bekal sebelum mereka melangkah lebih jauh di perusahaan. Persiapan ini sangat penting bagi calon karyawan untuk memperoleh pengetahuan teoretis dan praktis sebagai demonstrasi tentang apa yang akan mereka lakukan setelah mereka bergabung dengan angkatan kerja.

2. Penilaian Sumber Daya Manusia

Setelah serangkaian langkah, personel akan menjalani penilaian untuk mengukur kemajuan mereka hingga saat itu. Hasil evaluasi ini dapat mempengaruhi kemungkinan pekerja memperoleh penghargaan atau hukuman. Mereka yang menunjukkan kinerja luar biasa dapat menerima hadiah seperti barang fisik, tunjangan perjalanan, barang promosi, dan sebagainya. Sebaliknya bagi yang kurang berprestasi dapat diberikan sanksi berupa teguran, surat peringatan, dan lain sebagainya. (Tanjung & Tarigan, 2021).

Tujuan dari insentif atau hukuman ini adalah untuk memotivasi karyawan. Jika seorang anggota staf menerima insentif untuk usaha mereka sejauh ini, itu akan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras atau meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan menerima penalti, ini akan mendorong mereka untuk merenungkan tindakan mereka dan mengenali kesalahan mereka, sehingga memotivasi mereka untuk berjuang demi kesuksesan yang lebih besar.

Sesuai Trimulato (2018), lembaga keuangan syariah terus berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusianya, tetapi mereka mungkin menghadapi rintangan tertentu seperti:

- 1) Belum adanya kebijakan pengembangan SDM tersendiri, karena semua urusan SDM masih dikuasai oleh bank konvensional yang menyelenggarakannya.
- 2) Jam kerja yang terbatas tidak memungkinkan pemantauan secara teratur dan terperinci, sehingga evaluasi tahunan hanya dilakukan pada akhir tahun.
- 3) Kesulitan dalam menetapkan tolok ukur kinerja untuk masing-masing karyawan.
- 4) Penambahan kantor layanan syariah membutuhkan lebih banyak tenaga untuk memantau kinerja pegawai.

Hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang perbankan syariah adalah: pertama, memperluas dan menyempurnakan kurikulum Ekonomi Islam, khususnya perbankan syariah di lembaga-lembaga Islam. menciptakan dan meningkatkan lembaga untuk pengajaran ekonomi Islam. Ketiga, memberikan Pelatihan Ekonomi Islam/TOT kepada masyarakat sasaran. Last but not least, meminta komitmen pemerintah yang sejalan dengan Pasal 31 UUD 1945. (N. Sari & Amri, 2018).

KESIMPULAN

Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perbankan syariah, menurut beberapa publikasi antara lain jurnal, esai, dan website pemerintah. Kurangnya perbankan syariah dibandingkan dengan perbankan konvensional mungkin disebabkan oleh ketidakseimbangan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memahami prinsip-prinsip Islam. Untuk memungkinkan pelaksanaan yang sukses, anggota staf di perbankan syariah harus memiliki kompetensi perbankan dan pemahaman menyeluruh tentang peraturan dan konsep syariah. Selain itu, sangat penting bahwa mereka memiliki landasan yang kuat dalam prinsip dan keyakinan Islam. Untuk menjamin bahwa proses layanan syariah memenuhi harapan klien, sumber daya manusia di perbankan syariah harus berpengalaman dalam berbagai disiplin ilmu dan memiliki kompetensi lintas fungsi.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk meningkatkan standar sumber daya manusia di semua sektor perbankan syariah. Untuk mengelola elemen manusia secara efektif dan menciptakan tenaga kerja yang kompeten yang mampu mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting. Sasaran strategis perusahaan dicapai melalui serangkaian tindakan yang membentuk strategi sumber daya manusia. Perbankan syariah harus melakukan sejumlah langkah, termasuk merekrut, memilih, merencanakan, dan mengevaluasi personel, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Disarankan agar perbankan syariah lebih menekankan kinerja sumber daya manusianya karena secara langsung mempengaruhi kualitas layanan yang ditawarkan kepada klien. Perbankan Islam harus menerapkan banyak metode untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dan merekrut pekerja berkinerja terbaik yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sangat penting untuk memperluas fokus studi dengan memasukkan variabel yang mempengaruhi seberapa baik kinerja sumber daya manusia. Ini akan meningkatkan penelitian dan menciptakan peluang untuk mengidentifikasi sumber-sumber isu baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. A., Maulidiyah, D., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N. (2021). Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah. *Jurnal Education and Development*, Vol. 9(No. 3), 98–101.
- 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>
- 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), 78–90.
- Khatimah Findia Lody, H. R. (2011). Pengembangan Kualitas Sdm Pada Bank Syariah Dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus Pt. Bprs Harta Insan Karimah Bekasi. *Maslahah (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 2(Vol 2 No 2 (2011): Maslahah : Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah), 58–70.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, 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>
- Rohmah, N. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah. *Journal of Sharia Economics*, 1(November 2015), 47–53. <http://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/295>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. (2021). Peningkatan Kuantitas Dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (Sdm) Karyawan Di Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *At-Tawassuth : Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 335–346.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah.

IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah, 5(2), 238–265.

Trimulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya manusia Islami pada Unit Usaha Syariah. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 13(1), 19-34.

Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2(2), 1–12.