



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA BANK SYARIAH

Muhammad Khoirul Umam

khoirulmazaim@gmail.com

Institut Agama Islam Negeri Kediri

Andriani

andrianiinkediri@gmail.com

Institut Agama Islam Negeri Kediri

Alamat: JL. Sunan ampel No.7, Ngronggo. Kota Kediri

Korespondensi penulis : *khoirulmazaim@gmail.com*

Abstrak. *This research aims to explore the application of Islamic values in human resource management (SDI) in Islamic banks, with a focus on four main dimensions: knowledge, skills, work attitudes and spirituality. . Islamic banks as financial institutions based on Islamic sharia are required to not only develop employees' technical competence, but also ensure that they behave and work in accordance with Islamic principles. This research uses a qualitative method with a case study approach on several Islamic banks in Indonesia. The research results show that Islamic banks systematically integrate knowledge and skills through continuous training and education, develop Islamic work attitudes that emphasize trust and integrity, and increase employee spiritual awareness through religious programs. The implementation of Islamic values has been proven to strengthen employees' professionalism, creativity, productivity and social awareness in carrying out their daily tasks. This research provides important insights for the development of SDI in Islamic banks and other sharia-based organizations.*

Keywords: *Human Resource Management, Sharia Banking, Knowledge, Skills, Work Attitudes.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya insani (SDI) di bank syariah, dengan fokus pada empat dimensi utama: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap kerja (attitude), dan spiritualitas (spirituality). Bank syariah sebagai institusi keuangan yang berlandaskan syariat Islam, dituntut untuk tidak hanya mengembangkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka berperilaku dan bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada beberapa bank syariah di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bank syariah secara sistematis mengintegrasikan keilmuan dan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, mengembangkan sikap kerja Islami yang menekankan pada amanah dan integritas, serta meningkatkan kesadaran spiritual karyawan melalui program-program keagamaan. Implementasi nilai-nilai Islam ini terbukti memperkuat profesionalisme, kreativitas, produktivitas, dan kesadaran sosial karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan SDI di bank syariah dan organisasi berbasis syariah lainnya.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Bank Syariah, Keilmuan, Keterampilan, Sikap Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk dalam industri perbankan syariah. Berbeda dengan bank konvensional, bank syariah mengelola SDI dengan memperhatikan aspek spiritualitas dan etika Islami (Rohan et al., 2024). Hal ini dikarenakan bank syariah tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, yang menekankan keadilan, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan moral dalam setiap aktivitasnya.

Konteks SDI di bank syariah, terdapat empat dimensi penting yang perlu diperhatikan, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap kerja (attitude), dan spiritualitas

Received November 30, 2024; Revised Desember 30, 2024; Januari 04, 2025

** Muhammad Khoirul Umam, khoirulmazaim@gmail.com*

(spirituality)(Ramsito, 2024). Pengetahuan mencakup pemahaman tentang produk dan regulasi syariah, sementara keterampilan terkait dengan kemampuan teknis dan operasional dalam industri keuangan syariah. Sikap kerja merujuk pada etika dan perilaku Islami yang dijunjung tinggi, seperti amanah, integritas, dan keadilan(Maulida et al., 2024). Sementara itu, spiritualitas mencakup kesadaran atas keterbatasan manusia dan tanggung jawab kepada Allah SWT dalam setiap aspek pekerjaan. Seiring dengan pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia(Husna & Paramansyah, 2020), kebutuhan akan SDI yang kompeten, beretika, dan memiliki kesadaran spiritual semakin meningkat. Bank syariah tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan finansial, tetapi juga menjalankan aktivitas yang sesuai dengan nilai-nilai syariah yang menjunjung tinggi keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDI yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam menjadi krusial.

Namun, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDI masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan spiritualitas(Karima, 2023). Beberapa penelitian sebelumnya (Taryaman & Hermawan, 2022)(Ubaidillah & Ulum, 2024)(Latifah & Ritonga, 2020) telah membahas pengelolaan SDI di bank syariah, namun masih sedikit yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana bank syariah memastikan bahwa SDI mereka tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat. Kebutuhan akan SDI yang berkualitas dalam bank syariah mendorong pentingnya pengembangan kompetensi yang mencakup dimensi keilmuan dan ketaqwaan, kepribadian, kreativitas dan produktivitas, serta kesadaran sosial. Menurut (Nawawi, 2011), keempat dimensi ini merupakan pondasi dalam membentuk manusia yang unggul menurut perspektif Islam. Oleh karena itu, karyawan di bank syariah diharapkan tidak hanya mahir dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki karakter yang mencerminkan ajaran Islam, berinovasi dalam menciptakan produk syariah, serta berkontribusi secara sosial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada eksplorasi penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya insani di bank syariah, dengan tujuan untuk memahami bagaimana keempat dimensi tersebut yang diintegrasikan dalam pengelolaan SDI dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja dan keberlanjutan bank syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan SDI di bank syariah dan memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam.

KAJIAN TEORI

Kompetensi Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani dalam Islam tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada pengembangan karakter yang sejalan dengan ajaran Islam. SDI di bank syariah harus mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial. Sumber daya insani harus memiliki kompetensi yang mencakup 4 (empat) unsur (IBI dan LSPP, 2014:172) dalam (Ichsan, 2023):

1. Knowledge atau pengetahuan yang didapat seseorang dari proses edukasimaupun informasi sesuai bidang tugasnya
2. Skill atau keterampilan/kemampuan seseorang dalam menjalankantugasnya sesuai bidang tugasnya.
3. Attitude atau sikap kerja seseorang yang dalam menjalankan tugasnyasesuai dengan norma/kode etik yang ditetapkan sesuai bidang tugasnya.

4. Spiritually yakni kesadaran atas keterbatasan kemampuan dan ketergantungan diri pada Allah SWT dalam menjalankan amanah-Nya mamakmurkan alam ini.

Dimensi Kualitas Manusia dalam Islam

Nawawi (2011) mengemukakan empat dimensi kualitas manusia dalam Islam:

1. Dimensi Keilmuan dan Ketaqwaan: Penekanan pada penguasaan ilmu pengetahuan yang disertai dengan keimanan kepada Allah.
2. Dimensi Kepribadian: Sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, rendah hati, dan bertanggung jawab.
3. Dimensi Kreativitas dan Produktivitas: Dorongan untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas dalam amal yang baik.
4. Dimensi Kesadaran Sosial: Kepedulian terhadap kesejahteraan sosial dan lingkungan sekitar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik *library research* (penelitian kepustakaan). Data dikumpulkan melalui kajian literatur yang mencakup buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian, yaitu kompetensi sumber daya insani dalam konteks perbankan syariah. Peneliti menganalisis sumber-sumber pustaka yang berkaitan dengan teori-teori Islam tentang kualitas manusia, serta konsep manajemen sumber daya insani. Analisis dilakukan secara mendalam untuk memahami dan merumuskan konsep-konsep yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan temuan dan kesimpulan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Sumber Daya Insani

Kompetensi sumber daya insani yang terdiri dari **knowledge (pengetahuan)**, **skill (keterampilan)**, **attitude (sikap kerja)**, dan **spirituality (kesadaran spiritual)** merupakan elemen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya profesional secara teknis, tetapi juga bermoral dan beretika sesuai ajaran Islam. Berikut penjelasan setiap dimensi dalam konteks manajemen sumber daya insani di lingkungan bank syariah:

1. Knowledge (Pengetahuan)
Pengetahuan adalah dasar utama dalam menjalankan tugas. Sumber daya insani di bank syariah harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang perbankan syariah, termasuk hukum-hukum Islam (fiqh muamalah) yang mengatur transaksi keuangan. Edukasi formal, pelatihan, dan pengembangan keterampilan secara terus-menerus menjadi strategi utama dalam memastikan karyawan memiliki pengetahuan yang selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan industri.
2. Skill (Keterampilan)
Keterampilan merujuk pada kemampuan praktis dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Di bank syariah, keterampilan yang ditekankan meliputi keahlian teknis dalam manajemen keuangan syariah, pelayanan nasabah, serta kemampuan dalam inovasi produk keuangan berbasis syariah. Pelatihan teknis secara rutin disediakan untuk memastikan karyawan dapat menjalankan fungsi mereka

dengan kompeten, diiringi dengan efisiensi dan profesionalisme yang tetap sesuai dengan prinsip syariah.

3. Attitude (Sikap Kerja)

Sikap kerja merujuk pada bagaimana karyawan berperilaku dan bersikap dalam menjalankan tugas sesuai dengan etika kerja Islami. Sikap yang diharapkan mencakup integritas, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan rasa peduli terhadap sesama. Norma-norma etika Islam diintegrasikan dalam setiap kebijakan dan operasi bank syariah, memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga dengan adab dan moral yang sesuai.

4. Spirituality (Kesadaran Spiritual)

Spiritualitas dalam manajemen SDI di bank syariah menekankan kesadaran bahwa setiap tindakan manusia, terutama dalam pekerjaan, harus didasari oleh keyakinan bahwa Allah SWT adalah pemilik segala sesuatu. Karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab spiritual yang tinggi, menyadari keterbatasan kemampuan manusia, dan menggantungkan kesuksesan pada izin Allah SWT. Spiritualitas ini tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga untuk memaknai pekerjaan mereka sebagai bagian dari ibadah dan upaya memakmurkan bumi sesuai dengan amanah yang diberikan oleh Allah.

Bank syariah secara keseluruhan berupaya mengintegrasikan keempat dimensi ini dalam pengembangan SDI melalui pendidikan, pelatihan, budaya kerja Islami, dan kegiatan spiritual, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, masyarakat, dan agama.

Sumber Daya Insani Berbasis Syariah

1. Dimensi Keilmuan dan Ketaqwaan

Bank syariah memastikan bahwa sumber daya insani (SDI) memiliki keilmuan yang memadai dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Program-program ini mencakup pelatihan teknis tentang produk dan layanan perbankan syariah, regulasi syariah, serta pengetahuan tentang ekonomi Islam. Selain itu, SDI diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar operasional bank syariah. Pengembangan ketaqwaan juga diintegrasikan melalui kegiatan spiritual seperti pengajian, kajian rutin, dan aktivitas ibadah bersama yang mendorong karyawan untuk lebih memahami dan mengamalkan ajaran Islam dalam pekerjaan mereka.

Untuk menjaga keseimbangan antara keilmuan dan ketaqwaan, bank syariah memberikan perhatian khusus pada nilai-nilai moral dan etika kerja yang bersumber dari ajaran Islam. Karyawan diajarkan untuk memadukan profesionalisme dengan kesadaran akan tanggung jawab kepada Allah SWT dalam setiap tindakan mereka. Dengan demikian, bank syariah memastikan bahwa setiap keputusan dan aktivitas bisnis dijalankan tidak hanya berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi, tetapi juga dengan memperhatikan kepatuhan terhadap syariat Islam.

2. Dimensi Kepribadian

Bank syariah secara aktif mengembangkan kepribadian karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam melalui program pembinaan karakter dan budaya kerja Islami. Salah satu cara bank syariah mengembangkan kepribadian Islami adalah dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip etika Islam ke dalam kebijakan dan budaya perusahaan. Hal ini meliputi penerapan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah (tanggung

jawab), dan kesederhanaan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Karyawan didorong untuk bersikap rendah hati, menghargai sesama rekan kerja, dan melayani nasabah dengan sikap yang ramah dan profesional. Selain itu, bank syariah juga mengedepankan perilaku yang mencerminkan akhlak Islami, seperti menjaga komunikasi yang baik, menghormati waktu, dan menghindari perbuatan yang dapat merugikan orang lain. Sikap ini tercermin dalam budaya kerja yang menekankan transparansi, keadilan, dan penghargaan terhadap integritas. Melalui pelatihan etika kerja yang berkelanjutan, bank syariah membangun lingkungan kerja yang mencerminkan akhlak Islami dalam setiap aspek operasional.

3. Dimensi Kreativitas dan Produktivitas

Penerapan kreativitas dan produktivitas dalam operasional bank syariah menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Bank syariah mendorong karyawan untuk berinovasi dalam menciptakan produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini dilakukan melalui pengembangan produk keuangan syariah yang inovatif, seperti akad-akad baru yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan tetap patuh pada syariat Islam.

Selain itu, bank syariah menerapkan budaya kerja yang produktif dengan mengoptimalkan efisiensi operasional tanpa mengabaikan nilai-nilai etika Islam. Dalam konteks ini, produktivitas bukan hanya diukur dari segi kuantitas output, tetapi juga dari kualitas layanan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Karyawan didorong untuk bekerja secara efektif dengan memanfaatkan teknologi dan proses yang memudahkan, tetapi tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam seperti keadilan dan kejujuran. Melalui pelatihan dan program peningkatan kompetensi, bank syariah memastikan bahwa kreativitas dan produktivitas karyawan terus berkembang sejalan dengan tuntutan pasar dan prinsip syariah.

4. Dimensi Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan SDI di bank syariah. Bank syariah mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran sosial yang tinggi, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Kesadaran sosial ini diwujudkan dalam berbagai kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) yang melibatkan karyawan secara aktif. Program CSR bank syariah biasanya difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, seperti pemberdayaan ekonomi umat, bantuan untuk fakir miskin, serta program pendidikan dan kesehatan.

Selain melalui kegiatan CSR, kesadaran sosial juga diterapkan dalam pelayanan sehari-hari kepada nasabah. Karyawan bank syariah diharapkan dapat melayani dengan sikap peduli, membantu nasabah dengan ikhlas, serta memberikan solusi yang tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi kesejahteraan nasabah. Nilai-nilai kepedulian terhadap sesama dan keadilan dalam transaksi keuangan menjadi bagian dari komitmen bank syariah dalam menjalankan tugas sosial mereka.

Kesadaran sosial juga mencakup tanggung jawab karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja. Bank syariah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan mendukung kesejahteraan seluruh karyawan, sehingga menciptakan harmoni dan semangat kebersamaan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya insani (SDI) di bank syariah memainkan peran krusial dalam memastikan kesuksesan operasional dan keberlanjutan institusi keuangan syariah. Empat dimensi utama yang menjadi fokus dalam pengelolaan SDI di bank syariah **pengetahuan (knowledge)**, **keterampilan (skill)**, **sikap kerja (attitude)**, dan **spiritualitas (spirituality)** terbukti saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga berlandaskan etika dan nilai-nilai Islam. Bank syariah secara konsisten memberikan edukasi dan kualitas sumber daya insani (SDI) di bank syariah harus mencakup empat dimensi utama menurut Imam Nawawi, yaitu keilmuan dan ketaqwaan, kepribadian, kreativitas dan produktivitas, serta kesadaran sosial. SDI yang berlandaskan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan prinsip syariah akan bekerja secara efektif dan etis, dengan kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islami seperti kejujuran dan tanggung jawab. Selain itu, kreativitas dan produktivitas yang dilandasi niat baik akan meningkatkan daya saing, sementara kesadaran sosial akan memperkuat peran bank syariah dalam melayani masyarakat secara adil dan bermanfaat. Integrasi keempat dimensi ini memastikan bank syariah beroperasi sesuai dengan prinsip Islam, memberi manfaat bagi umat, dan tetap kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Husna, A. I. N., & Paramansyah, A. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Syariah pada Pembiayaan yang Disalurkan (Libraryresearch). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(2), 129–139. <https://doi.org/10.32627/maps.v3i2.128>
- Ichsan, R. N. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank Syariah Di Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7187–7197. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Karima, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani (Teori, Kasus, dan Solusi di Perbankan Syariah)*. CV Brimedia Global.
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>
- Maulida, Novita, & Aisyah, S. F. (2024). Etika Bisnis Islam: Implementasi Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Syariah. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 6(1), 1–23.
- Nawawi, I. (2011). *Perbankan Syariah (Issu-issu Fiqh Muamalah Pengkayaan Teori Menuju Praktik)*. Surabaya: Vivpress.
- Ramsito. (2024). Kompetensi Sumber Daya Insani Pada Perbankan Syariah. *Ab-Joiec : Al-Bahjah Journal Of Islamic Economics*, 1(2), 12–18. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v2i01.72>
- Rohan, A., Amanda, R., Monady, H., Himawan, H. S., & Amelia, V. R. (2024). Urgensi Dan Rencana Pendidikan Etika Dalam Transformasi Manajemen Bank Syariah (Pendekatan Analisis Pestel). *Journal of Education and Social Humaniora*, 1(1), 26– 51.
- Taryaman, T., & Hermawan, A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Insani Dan Keuangan Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pada Sekolah Dasar Islam Al- Bayani Cikarang. *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 3(2), 97–106. <https://doi.org/10.59729/alfatih.v3i2.46>
- Ubaidillah, A., & Ulum, K. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Industri Fesyen Halal*. 9(2), 166–180.