

**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM
MENDORONG KINERJA DI PERBANKAN SYARIAH**

Linda Purnamasari¹

Email: lindapurnama395@gmail.com

Ananda Roro Wulan Dari²

Email: anandarorowulandari@gmail.com

Iriani Ismail³

Email: iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

Abstract

This study focuses on improving the management of human resources (HR) in Islamic banking. A significant issue faced by Islamic banks is the shortage of qualified personnel, which requires the implementation of effective management strategies to enhance employee performance. The research employs qualitative analysis through a literature review, synthesizing insights from various HR-related articles. The findings reveal that enhancing HR management in Islamic banking necessitates targeted training, development programs, and professional certifications to ensure employee competency. Without proper certification, it becomes difficult for employees to remain competitive in the global market. The study emphasizes the need for customized educational initiatives and ongoing professional development to address industry requirements. The results suggest that investing in HR development not only improves individual employee performance but also strengthens the overall competitiveness of Islamic banking institutions.

Keywords: *Keywords: Human Resource Management, Islamic Banking, Employee Development*

¹ Corresponding author: Universitas Trunojoyo Madura, Jalan Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kamal, Bangkalan, 69162, Jawa Timur, Indonesia

² Universitas Trunojoyo Madura, Jalan Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kamal, Bangkalan, 69162, Jawa Timur, Indonesia

³ Universitas Trunojoyo Madura, Jalan Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kamal, Bangkalan, 69162, Jawa Timur, Indonesia

1. PENDAHULUAN

Bank syariah merupakan institusi keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dengan hukum-hukum yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadis. Kehadiran bank syariah di Indonesia dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat muslim yang menyadari bahwa bunga yang diterapkan di bank konvensional dianggap haram. Dalam sistem perbankan konvensional, peminjam harus mengembalikan pinjaman sesuai dengan perjanjian awal, meskipun mengalami kerugian. Sebaliknya, bank syariah menerapkan sistem bagi hasil, di mana bank akan mendapatkan keuntungan jika peminjam memperoleh laba, namun jika terjadi kerugian, bank juga turut menanggung risiko tersebut.

Saat ini, bank syariah mengalami perkembangan yang pesat karena variasi produknya menarik minat masyarakat. Potensi pertumbuhan bank syariah di Indonesia masih besar, mengingat negara ini termasuk salah satu pemain kunci dalam bisnis syariah global. Meskipun demikian, kontribusi aset bisnis syariah Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan aset syariah global, seperti yang terlihat dari aset bisnis syariah di Arab Saudi dan Malaysia yang lebih besar (Nafisah, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat vital dan bermanfaat bagi dunia bisnis. Tanpa dukungan SDM yang efektif, aset berwujud seperti bangunan, peralatan industri, dan aset lainnya tidak akan memberikan hasil yang optimal (Rahmanti, 2013). Peningkatan SDM di bank syariah menghadapi banyak tantangan, terutama karena sistem perbankan syariah di Indonesia belum sepenuhnya dikenal oleh masyarakat luas. Selain itu, jumlah lembaga pendidikan dan pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan di industri perbankan syariah masih sangat terbatas, baik di tingkat bank operasional maupun bank sentral (Trimulato, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Aset berwujud seperti bangunan, mesin, dan peralatan tidak akan memberikan manfaat maksimal tanpa didukung SDM yang berkualitas (Rahmanti, 2013). Dalam perbankan syariah, peningkatan SDM masih menghadapi tantangan karena sistem perbankan syariah relatif baru di Indonesia. Selain itu, lembaga akademik dan pelatihan terkait perbankan syariah masih terbatas, sehingga tenaga profesional yang berpengalaman, baik di level operasional maupun pusat, juga masih minim (Trimulato, 2018).

Bank syariah saat ini dihadapkan pada setidaknya tujuh tantangan utama, salah satunya terkait dengan SDM. Banyak tenaga profesional yang kompeten memilih bergabung dengan bank konvensional, sementara hanya sedikit yang bergabung dengan bank syariah. Masalah ini tidak hanya mempengaruhi kualitas SDM, tetapi juga kuantitasnya, yang berdampak signifikan baik bagi perbankan syariah maupun karyawannya (Tanjung, 2021). Kualitas SDM dan teknologi informasi (TI) di bank syariah saat ini masih tertinggal dibandingkan dengan bank konvensional, padahal kedua aspek ini sangat krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Ini menjadi tantangan bagi bank syariah dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas SDM serta TI agar dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah dengan lebih baik. Karena pola dan karakter operasional bank syariah berbeda dengan bank konvensional, maka kebutuhan SDM di kedua jenis bank ini juga berbeda. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang efektif untuk meningkatkan kualitas SDM di bank syariah.

1. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian merupakan sub-sub bagaian yang menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama (Ball et al. 2016). Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah). Dechow et al. (2012) menyatakan bahwa pada bagian ini menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama. Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah) (Venkatesh et al. 2013; Chen and Miller 2015).

Pada bagian merupakan sub-sub bagaian yang menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama (Ball et al. 2016). Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah). Dechow et al. (2012) menyatakan bahwa pada bagian ini menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama. Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah) (Venkatesh et al. 2013; Chen and Miller 2015).

Pada bagian merupakan sub-sub bagaian yang menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama (Ball et al. 2016). Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah). Dechow et al. (2012) menyatakan bahwa pada bagian ini menggambarkan teori-teori utama yang digunakan, dan studi terkait sebelumnya yang menjadi sumber atau acuan utama. Penggunaan sumber referensi sekunder tidak boleh mendominasi total referensi. Referensi yang digunakan minimal 75% bersumber dari referensi primer artikel jurnal ilmiah) (Venkatesh et al. 2013; Chen and Miller 2015).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan jurnal ini adalah analisis kualitatif dengan pendekatan studi pustaka atau tinjauan literatur, di mana penulis mencari pembahasan yang relevan melalui berbagai jurnal dan artikel yang berkaitan dengan topik jurnal ini. Penulis mendeskripsikan beberapa kajian tentang manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perbankan syariah. Mengingat terbatasnya penelitian, pembahasan, dan referensi yang ada, penulis mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil analisis dari jurnal dan artikel yang dijadikan sebagai bahan referensi

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia terus meningkat, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Dalam persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat, sektor bisnis membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, melimpah, dan berkualitas tinggi.

Karyawan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan, dan peran mereka sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan bisnis dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengusaha harus berupaya semaksimal mungkin untuk menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk setiap posisi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang lebih khas dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional. Sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah harus menguasai ilmu ekonomi keuangan yang disertai dengan penerapan prinsip-prinsip syariah. Karyawan di bank syariah diharapkan memiliki kualifikasi dan kompetensi khusus dalam ilmu syariah serta pemahaman yang luas tentang ekonomi secara keseluruhan. Misalnya, mereka harus mampu memberikan kontribusi terhadap aspek normatif di lembaga keuangan syariah dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam bidang ekonomi serta menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat dalam sistem ekonomi syariah (Trimulato, 2018). Untuk meningkatkan kualitas SDM di perbankan syariah, para pegawai diharapkan memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance & banking expert), dengan pengetahuan yang komprehensif tentang berbagai instrumen keuangan dan perbankan. Mereka perlu memahami tidak hanya produk-produk bank syariah, tetapi juga struktur keuangan dari produk-produk di bank konvensional yang saat ini dianggap lebih unggul. Dengan demikian, diharapkan semua pegawai bank syariah termotivasi untuk terus belajar dan berinovasi dalam produk dan sistem teknologi informasi, tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar perbankan syariah.

Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan merupakan salah satu cara penting untuk mendukung pengembangan sumber daya insani agar dapat berkontribusi dan bersaing di era globalisasi. Pelatihan menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya insani yang profesional (Al Hasan & Maulana, 2016). Proses pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperbarui keterampilan yang ada dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan masalah di perusahaan, membangun kompetensi, serta meningkatkan motivasi agar mampu bersaing secara rasional (Khoir, 2018). Perguruan tinggi memiliki peran dominan dalam mendukung pengetahuan ekonomi dan keuangan Islam. SDM di bank syariah diharapkan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah agar mereka memahami prinsip-prinsip syariah dan mampu menerapkannya dalam pekerjaan.

Pelatihan adalah pengetahuan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu. Islam mendorong pelatihan bagi seluruh karyawan agar dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan, serta memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Sebagaimana 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.” Hal ini menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras dan menghormati pekerjaan mereka. Di lembaga keuangan syariah, sumber daya

insani diharapkan tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi juga berpikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, seperti memiliki akidah dan akhlak karimah (shiddiq, tabligh, amanah, dan fatonah).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat besar bagi karyawan dan perusahaan, berupa keterampilan dan keahlian yang menjadi aset berharga. Ada dua strategi pelatihan dalam organisasi, yaitu (on the job training) yang dilakukan di dalam perusahaan, dan (off the job training) yang dilakukan di luar lingkungan kerja. Dalam on the job training, karyawan bekerja secara nyata di bawah pengawasan supervisor, yang bertindak sebagai pembimbing dalam melaksanakan tugas perusahaan. Sedangkan off the job training, seperti dijelaskan oleh Wilson, Sloane, dan Witney, dilakukan di luar tempat kerja dan biasanya melalui simulasi pekerjaan untuk mengurangi tekanan yang mungkin mempengaruhi pelatihan. Metode ini sering melibatkan kelas, seminar, dan pertukaran pekerjaan antar karyawan untuk memperluas pengalaman dan keterampilan mereka.

Beberapa komponen yang memengaruhi kualitas SDM di perbankan syariah adalah:

Pendidikan dan Pelatihan: Pegawai yang bekerja di perbankan syariah harus menerima pendidikan formal dalam bidang keuangan syariah. Selain itu, sangat penting untuk memberikan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis serta pengetahuan syariah. Nurdin melakukan penelitian tahun 2020 yang menekankan betapa pentingnya mendapatkan pelatihan untuk memastikan pemahaman yang tepat tentang peraturan dan fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN). **Pengembangan Karier:** Sebuah penelitian oleh Rahmawati (2021) menemukan bahwa memberikan pengembangan karier yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan layanan yang diberikan oleh perbankan syariah. **Kompetensi Manajerial:** Untuk meningkatkan produktivitas dan mengarahkan tim secara syariah, kompetensi manajerial sangat penting, terutama di tingkat kepemimpinan. Kinerja yang lebih baik akan dicapai melalui pengembangan keterampilan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM (Mukhlis, 2022).

Meskipun berbagai pendekatan telah digunakan, ada beberapa kendala yang masih dihadapi dalam meningkatkan kualitas karyawan di perbankan syariah, termasuk: **Kurangnya Tenaga Kerja Berbakat:** Wahyudi (2020) menyatakan bahwa pekerja keuangan syariah masih kekurangan ahli dalam bidang ini. Akibatnya, perbankan syariah seringkali perlu memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan baru mereka. **Perubahan Regulasi:** Regulasi perbankan syariah yang tidak pasti dan perubahan kebijakan dapat membuat penyesuaian SDM lebih sulit. **Kompleksitas Produk Syariah:** Produk keuangan syariah berbeda dari produk konvensional karena lebih kompleks dan membutuhkan pemahaman yang mendalam, yang kebanyakan karyawan tidak memiliki (Rohman, 2022).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bagi SDM di Bank Syariah

Bank syariah memiliki kebutuhan SDM yang berbeda dari bank konvensional karena perbedaan yang signifikan dalam metode operasionalnya. Perbankan syariah

sangat terkait erat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga strategi pengelolaan SDM di bank syariah berbeda dengan yang diterapkan di bank konvensional. Pengembangan SDM di bank syariah didasarkan pada paradigma pengelolaan SDM berbasis syariah, yang berperan penting dalam kemajuan bank secara keseluruhan.

SDM bank syariah yang berkualitas, seperti Siddiq, Amanah, Fatonah, dan Tablig, sesuai dengan ajaran Islam, dapat dihasilkan melalui pengelolaan SDM berbasis syariah. Dalam bank syariah, proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen SDM Islam. Bank syariah membutuhkan SDM yang memiliki pengetahuan mendalam tentang syariah dan ekonomi, yang dapat dicapai melalui pendekatan manajemen SDM berbasis Islam. Setelah proses rekrutmen berbasis syariah, pelatihan diberikan dalam bentuk penguatan aspek spiritual dan pelatihan khusus perbankan syariah. Praktik pengelolaan SDM yang memperhatikan nilai-nilai Islam dan ilmu syariah ini membantu SDM bank syariah memahami ekonomi perbankan secara menyeluruh.

Salah satu metode manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam adalah konsep Celestial Management atau manajemen langit, yang sesuai dengan standar bank syariah dan mencakup konsep ZIKR, PIKR, dan MIKR:

- ZIKR (Zero Based) berarti SDM bank syariah bertindak hanya untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT. Keimanan, khususnya keyakinan bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi segala perbuatan, membuat pegawai bank syariah menjauhi pelanggaran aturan. Konsistensi dalam mencapai tujuan harus dilakukan dengan tetap berpegang teguh pada iman, istiqomah, dan kaffah. SDM bank syariah harus handal dalam menjalankan tugas dengan orientasi pada pencapaian kepuasan dunia dan akhirat.
- PIKR (Power) menekankan pentingnya berbagi kekuasaan dan bekerja sama di antara SDM bank syariah, karena bank tidak dapat berfungsi tanpa dukungan satu sama lain. SDM harus memiliki akses luas terhadap informasi dan harus menguasai ilmu perbankan, ekonomi, dan syariah. SDM bank syariah juga harus siap menerima imbalan atas kinerja mereka serta konsekuensi jika tidak berhasil.
- MIKR (Militant) menggambarkan SDM bank syariah yang memiliki tekad kuat, ketangguhan, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan demi mencapai tujuan. SDM di bank syariah harus terus berkembang dan belajar untuk meningkatkan kualitas lembaga, serta siap bersaing di tengah persaingan global dengan kemampuan menyelesaikan masalah yang ada. SDM bank syariah harus mampu berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja agar dapat menciptakan generasi baru yang profesional dan kompeten di bidang perbankan syariah, sehingga keahlian dan pengetahuan mereka terus berkembang dan tidak berhenti pada diri sendiri.

Bagaimana Bank Syariah Meningkatkan Kualitas Sdm

Beberapa aspek penting mengenai pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pemilihan pelamar yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mengatasi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Langkah pertama dalam proses ini adalah transparansi dan keterbukaan dalam informasi mengenai formulir di Unit Usaha Syariah, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu yang memenuhi syarat untuk menjadi staf dan mengikuti proses seleksi.

2. Seleksi

Seleksi merupakan proses mencari kandidat dengan kualifikasi yang tepat untuk mengurangi beban kerja dalam organisasi. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan dengan keterampilan yang sesuai, akan sulit untuk melatih karyawan baru secara efektif.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM di Unit Usaha Syariah mencakup beberapa aspek:

- Masa Magang: Peserta magang mendapatkan arahan tentang hasil kerja, kedisiplinan, dan sikap pada tahap prabhakti. Evaluasi dan peringkat peserta dilakukan beberapa hari sebelum akhir masa magang. Berdasarkan hasil evaluasi, peserta dapat diangkat sebagai pegawai tetap jika memenuhi kriteria, atau hubungan kerja berakhir jika tidak.
- Pengangkatan Karyawan Tetap: Kualifikasi untuk pegawai tetap ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan jabatan yang dibutuhkan. Faktor seperti integritas, disiplin, loyalitas, kinerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan diperhitungkan dalam pengangkatan staf tetap. Pengangkatan dilakukan setelah menyelesaikan waktu pra-layanan dan syarat tambahan sesuai keputusan Badan Pengelola.

4. Penilaian Sumber Daya Manusia

Setelah peninjauan, anggota divisi dinilai secara individu maupun kelompok. Penilaian ini dapat berujung pada insentif atau hukuman. Kinerja yang baik dapat menghasilkan bonus dan fasilitas, sementara kinerja buruk dapat mengakibatkan peringatan, teguran, atau bentuk disiplin lainnya.

Dalam konteks pengembangan SDM di Unit Usaha Syariah, program pelatihan merupakan bagian penting dari struktur pengembangan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan kepada karyawan baru dan lama. Program pelatihan harus sejalan dengan strategi perusahaan untuk memastikan pelatihan yang efektif.

Penting untuk memperhatikan pengembangan SDM agar tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi tetapi juga meningkatkan kualitas staf secara otomatis. Program pelatihan yang baik akan mendongkrak pendapatan perusahaan dan memperbaiki suasana kerja.

Efektivitas bank syariah sangat bergantung pada pengelolaan SDM, yang

merupakan aset paling berharga perusahaan. SDM di lembaga keuangan syariah harus menguasai fiqh al-muamalah (yurisprudensi ekonomi Islam), serta aspek operasional dan manajerial yang berkaitan dengan prinsip-prinsip Islam. Karyawan juga harus memiliki etika yang baik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Beberapa instruksi manajemen SDM yang relevan adalah:

1. Analisis Pekerjaan: Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta siapa yang akan melaksanakannya.
2. Perencanaan Tenaga Kerja: Menentukan jenis pegawai yang dibutuhkan dan manfaat penambahan pegawai.
3. Pemilihan dan Pengangkatan: Mencari, memilih, dan memastikan kandidat memenuhi persyaratan, serta menempatkan mereka sesuai keahlian.
4. Desain Hierarki Gaji: Mengatur jumlah pekerja di setiap divisi dan memastikan sistem manajemen gaji yang stabil.
5. Desain Sistem Insentif: Memberikan fasilitas seperti asuransi kesehatan, tempat tinggal, dan layanan makan.
6. Desain Sistem Fitur dan Layanan Karyawan: Mengevaluasi karyawan untuk melihat kinerja mereka.
7. Penilaian Kinerja: Meningkatkan produktivitas dan keterampilan karyawan melalui sertifikasi dan pelatihan.
8. Pelatihan: Berkaitan dengan karir dan pengembangan karyawan sesuai kemampuan dan minat mereka.
9. Perencanaan Jalur Karir: Menarik kandidat dengan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang diperlukan untuk mengisi kekurangan dalam penerimaan karyawan.

Fungsi terpenting dari Tempat Penyimpanan Insani Sumber Daya adalah memiliki Insani Sumber Daya dengan kualitas dan uraian yang luar biasa, sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan insani sumber daya, bahan organik, pemeliharaan, dan pengelolaan usaha apapun dapat berjalan dengan lancar. Sertifikasi merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk memastikan bahwa seseorang memiliki keahlian yang relevan dalam era globalisasi. Di banyak negara, sertifikasi sering kali menjadi syarat utama dalam proses lamaran pekerjaan. Untuk perbankan syariah, sertifikasi yang relevan dapat meningkatkan kualifikasi SDM dan kualitas layanan bank tersebut. Agar bank syariah bisa dikenal secara luas dan bersaing dengan bank konvensional, strategi pengembangan pasar harus mencakup langkah-langkah seperti memperluas cabang ATM ke daerah-daerah terpencil, melakukan sosialisasi yang efektif mengenai bank syariah, serta memastikan bahwa produk dan layanan yang ditawarkan sesuai dengan etika dan prinsip syariah. Ini penting untuk membangun

kepercayaan masyarakat. Pelaku ekonomi syariah haruslah memahami sistem ekonomi Islam dan menegakkan hukum-hukum syariah dengan baik (Fadlillah & Septyan, 2020). Dengan penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM syariah, bank syariah diharapkan bisa berkembang dan bersaing lebih baik dibandingkan dengan bank konvensional.

4. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bagian ini merupakan penutupan artikel yang mencerminkan esensi dan alasan penelitian oleh penulis. Ini juga secara logis didasarkan pada bukti yang diambil dari, dan disajikan oleh penulis dalam paragraf. Implikasi, batasan, dan saran juga disajikan dalam paragraf tanpa penomoran. Pada bagian ini merupakan penutupan artikel yang mencerminkan esensi dan alasan penelitian oleh penulis. Ini juga secara logis didasarkan pada bukti yang diambil dari, dan disajikan oleh penulis dalam paragraf. Implikasi, batasan, dan saran juga disajikan dalam paragraf tanpa penomoran. Pada bagian ini merupakan penutupan artikel yang mencerminkan esensi dan alasan penelitian oleh penulis. Ini juga secara logis didasarkan pada bukti yang diambil dari, dan disajikan oleh penulis dalam paragraf. Implikasi, batasan, dan saran juga disajikan dalam paragraf tanpa penomoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. Pearson.
- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education and development*, 9(3), 98-101.
- Alhabshi, S. O., & Tarmizi, N. (2019). The Role of Human Resources in Islamic Banking. *Journal of Islamic Banking and Finance*.
- Andina, N., & Dwiyantri, A. (2024). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(2), 1955-1963.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, 1(02), 16-31.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Blundell, R., Dearden, L., & Meghir, C. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm, and the Economy. *Economic Journal*.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Job Rotation and Human Capital Development. *Academy of Management Journal*.

- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Denisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance Appraisal, Performance Management, and Improving Individual Performance. *Psychological Bulletin*
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson.
- Hendrickson, A. R. (2003). Human Resource Information Systems (HRIS): Backbone Technology of Contemporary Human Resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 381-394.
- Hidayat, Z. (2021). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perbankan Syariah. *International Journal of Islamic Economics*.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2008). *Exploring Corporate Strategy* (8th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Kholid, M. (2021). Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. University Press.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. University Press of America.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Masulah, S. (2014). Strategi Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 2(2).
- Maulana, A. (2023). Digitalisasi SDM dalam Perbankan Syariah. *Jurnal Transformasi Digital*.
- Mintzberg, H. (1987). The Strategy Concept I: Five Ps for Strategy. *California Management Review*, 30(1), 11-24.
- Mithas, S., Ramasubbu, N., & Sambamurthy, V. (2011). How Information Management Capability Influences Firm Performance. *MIS Quarterly*.
- 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(01), 27-45.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Nurdin, M. (2020). Pengembangan Kompetensi SDM di Perbankan Syariah. *Jurnal Syariah dan Ekonomi*.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Rahmanti, V. N. (2013). Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan Dengan Perbankan Konvensional?. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 1(1), 62-74.
- Rahmawati, D. (2021). Pengembangan Karier di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rohman, R. (2022). Tantangan dalam Meningkatkan SDM Perbankan Syariah. *Indonesian Journal of Islamic Finance*.

- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2)
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2015). Recovery, Well-Being, and Work Performance: A Diary Study on Recovery Experiences.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery and the Work-Home Interface. Psychology Press.
- Storey, J. (2007). Human Resource Management: A Critical Text. Thomson Learning.
- Sulaiman, A. (2019). Budaya Kerja Islami dalam Perbankan Syariah. *Journal of Islamic Management Studies*.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). Foundations of Human Resource Development. Berrett-Koehler.
- 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.
- Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business Review Press.
- Wahyudi, T. (2020). Kebutuhan SDM Berkompoten dalam Perbankan Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*.