

PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

Dewi Fatimah, Devi Mutia Asih

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email Penulis: dewif0211@gmail.com, adevimutia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze efforts to improve the quality of human resource management (HRM) in Islamic financial institutions. HR is the main asset in supporting the growth and competitiveness of financial institutions, especially in the industry based on sharia principles. This research uses a qualitative approach with a literature study method (secondary data) sourced from books, scientific journals. Data analysis was conducted through content analysis techniques to identify strategies and key factors in improving the quality of HR management. The results showed that skilled Human Resources (HR) have a very important role in creating quality service. Problems that occur in Human Resources can hinder the improvement of the quality of service quality to customers. Therefore, Sharia Financial Institutions (LKS) need to develop Human Resources (HR) so that service quality can continue to be improved.

Keywords: *Management; Human Resources; Islamic Financial Institutions*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pada lembaga keuangan syariah. SDM merupakan aset utama dalam mendukung pertumbuhan dan daya saing lembaga keuangan, khususnya dalam industri berbasis prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (data sekunder) yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi untuk mengidentifikasi strategi dan faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli itu memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan pelayan yang bermutu. Masalah-masalah yang terjadi di dalam Sumber Daya Manusia dapat menghambat peningkatan kualitas mutu pelayanan kepada nasabah. Maka dari itu, Lembaga Keuangan Syariah (LKS) perlu melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) agar kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Lembaga Keuangan Syariah*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 687

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Lembaga keuangan adalah perusahaan yang memberikan pembiayaan atau kredit kepada nasabahnya sambil menanamkan dananya dalam surat berharga. Lembaga keuangan juga menyediakan berbagai jenis layanan keuangan, seperti asuransi, program pensiun, sistem pembayaran, dan metode transfer dana (Chairani et al., 2022).

Jumlah lembaga dan aset yang dikelola oleh lembaga keuangan Syariah di Indonesia telah meningkat cukup cepat. Namun, sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa salah satu masalah utama adalah kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) yang buruk. Banyak Lembaga Keuangan Syariah (LKS) masih memiliki keterbatasan dalam hal keterampilan kerja, produktivitas, dan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) yang didasarkan pada prinsip Syariah. Semua lembaga keuangan Syariah berusaha sekuat tenaga untuk mempromosikan keunggulan mereka untuk menarik klien (Pasaribu, 2024).

Untuk mencapai tujuan LKS, peran dan kualitas manajemen sumber daya manusia sangat penting. Orang selalu terlibat secara aktif dan mendominasi kegiatan organisasi (Aulia & Jamilah, 2023). Karena sumber daya manusia dianggap penting dalam lembaga keuangan Syariah, perusahaan yang kehilangan sumber daya manusia akan mengalami kerugian yang signifikan. Ini karena seluruh aktivitas keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengelola dana masyarakat yang sangat besar (A et al., 2021).

Dengan mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, optimalisasi sumber daya manusia sangat penting. Output pencapaian perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh karyawan dan manajer yang mengelola departemen SDM dan staf yang sangat baik.

B. LANDASAN TEORI

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting bagi setiap bisnis. Dalam organisasi, tidak ada sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan sesuatu yang baru dikenal oleh manusia. Mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam adalah dasar peradaban manusia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidup. Sumber daya alam dikategorikan secara khusus oleh manusia. Keteraturan sosial, kemandirian, dan akal budi manusia adalah yang paling penting.

Aset sumber daya manusia (SDM) membutuhkan dana dan harus dikembangkan untuk memberikan kontribusi terbaik untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme SDM untuk kepentingan bisnis. Kuantitas dan kualitas adalah dua aspek potensi manusia yang masing-masing harus ditampilkan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas suatu organisasi atau perusahaan, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suryani et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting yang telah berdampak pada bisnis. Jika aset yang dapat dirampas seperti bangunan, mesin, dan perangkat lain tidak dibantu dengan bakat berkualitas tinggi, mereka tidak akan menjadi modal yang cukup. Perbankan Syariah di Indonesia telah lama dikenal oleh pemerintah daerah karena banyaknya tantangan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, tidak ada institusi akademik yang cukup, yang berarti bahwa staf yang terlatih dengan pengalaman dalam bisnis perbankan Islam masih terbatas dalam hal implementasi di bank (Agustina et al., 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan menerapkan pendekatan SDM berbasis sistem, manajemen SDM adalah bagian dari sistem yang lebih besar, atau organisasi. Oleh karena itu, harus dievaluasi berdasarkan kontribusi dan produktivitas organisasi. Faktanya, model manajemen personalia merupakan sistem terbuka (Karyawan & Bank, 2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah langkah

strategis penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Rencana yang sering digunakan saat ini untuk memenuhi kebutuhan SDM menyebabkan pekerjaan yang berlebihan. Perencanaan Personalia Tujuan:

- a. Tentukan kualitas dan jumlah karyawan semua posisi diisi dengan perusahaan.
- b. Untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan pekerjaan di masa depan.
- c. Untuk mempromosikan koordinasi, integrasi, sehingga produktivitas meningkat sinkronisasi untuk meningkatkan produktivitas.

SDM digunakan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Bisnis atau lembaga memiliki tujuan strategis untuk mencapai tingkat pelayanan prima pada pelanggan melalui komitmen karyawan. Lembaga keuangan syariah memiliki banyak pilihan untuk memulai pengembangan sumber daya manusia, tetapi mereka harus melakukannya secara berkelanjutan agar mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan mereka.

2. Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) adalah lembaga keuangan yang menjalankan operasinya berdasarkan prinsip syariah. Tujuan utama adalah membuat lembaga keuangan sesuai dengan prinsip syariah sehingga orang muslim tidak terpengaruh oleh lembaga keuangan konvensional yang menggunakan sistem bunga, yang dilarang oleh syariah. Penjualan harus sesuai dengan peraturan syariah dan produk mereka harus sesuai (Muhammad, 2024) .

Prinsip-prinsip penggunaan adalah dasar dari lembaga keuangan Islam (LKS). Hukum Islam dapat diterapkan. Jika semuanya baik-baik saja, transaksi cenderung diizinkan; jika tidak, transaksi tersebut berfokus pada keuntungan. Misalnya, kontrak Istishna diperbolehkan, tetapi tidak memungkinkan untuk membeli atau menjual barang yang tidak tersedia jika kontrak dieksekusi. Ini dibenarkan karena kebutuhan yang disimpan telah menjadi kebiasaan yang tidak bermasalah dan masyarakat. Setiap organisasi yang bekerja di sektor keuangan dan memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dana dan menyalurkan mereka melalui berbagai sistem disebut sebagai lembaga keuangan. Investasi, konsumsi, dan distribusi barang dan jasa adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh organisasi ini. Lembaga keuangan disebut sebagai lembaga keuangan syariah ketika prinsip-prinsip Syariah diterapkan dalam operasionalnya. Dengan demikian, lembaga keuangan syariah mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah (Arafah et al., 2023).

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif literatur atau penelitian literatur dengan riview. Para penulis mencari diskusi terkait tentang peningkatan sumber daya manusia di beberapa jurnal dan bagian. Mereka mempertimbangkan penelitian dan diskusi yang tidak mencukupi dan kekurangan referensi. Mereka juga menjelaskan beberapa kesimpulan dari analisis majalah atau artikel yang mereka pilih untuk dijadikan bahan referensi.

Penelitian ini melakukan studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang strategi dan upaya untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga keuangan syariah. Fokus utama penelitian ini adalah mempelajari konsep, teori, dan praktik yang relevan dengan menggunakan data sekunder.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari:

- a. Buku-buku akademik yang relevan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan lembaga keuangan syariah
- b. Jurnal ilmiah nasional dan internasional
- c. Artikel dan publikasi dari lembaga riset terkait

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumentasi. Peneliti mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai dokumen tertulis yang berkaitan dengan:

- a. Konsep manajemen sumber daya manusia
- b. Strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks keuangan syariah

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga keuangan syariah berbeda dari yang lain karena karyawannya sangat mahir dalam ekonomi keuangan dan prinsip syariah. Sumber Daya Manusia yang ideal untuk perbankan syariah adalah mereka yang memiliki keahlian spesialis syariah serta pemahaman ekonomi yang mendalam. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan kompetensi ahli keuangan dan perbankan, yang mencakup pemahaman menyeluruh tentang instrumen keuangan dan perbankan baik syariah maupun konvensional. Mereka bertugas dalam aspek normative, menerapkan prinsip ekonomi Islam, dan menyelesaikan masalah masyarakat dalam sistem ekonomi Syariah. Ini mendorong karyawan untuk mengembangkan produk baru sambil mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah. tidak hanya perbankan tetapi juga lembaga keuangan syariah lainnya, seperti pasar modal syariah, asuransi syariah, koperasi syariah, dan lembaga keuangan nonbank. Perubahan ini membuat ekosistem keuangan lebih beragam dan inklusif (Keuangan et al., 2024).

Lembaga keuangan syariah memiliki banyak pilihan untuk memulai pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, sehingga mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan mereka. Namun, pilihan yang mereka buat harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen utama yang menentukan seberapa efektif suatu organisasi. SDM yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat pencapaian efektivitas, dan SDM yang terampil pun tidak menjamin produktivitas tinggi jika moral dan kedisiplinan rendah menyebabkan pekerjaan yang tidak tepat waktu. Sumber Daya Manusia (SDM) profesional sangat bergantung pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sangat penting untuk menyaring kandidat karena mencari karyawan profesional berkualitas tinggi sulit. Pandangan konvensional tentang pengelolaan SDM harus diperluas (Saidin et al., 2023).

Pelatihan adalah ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang. sesuai dengan ajaran Islam yang mendorong pengembangan keterampilan dan tanggung jawab pegawai Idealnya, karyawan di lembaga keuangan syariah tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi mereka juga harus berpikir dan bertindak sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, seperti aqidah dan akhlak yang mulia. Pelatihan dapat membantu karyawan berkembang dan bermanfaat bagi kedua perusahaan dan karyawan sendiri, karena meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki perusahaan. Pelatihan dapat dilakukan di tempat kerja atau di luar tempat kerja.

Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, dan setidaknya lima tahapan pengembangan harus dimasukkan dalamnya. (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan SDM dan menentukan apa yang diperlukan; (2) menyusun program pelatihan yang mencakup tema, metode, aktivitas, dll; (3) validasi atau uji coba melalui peneliti; (4) penerapan pelatihan; dan (5) evaluasi dan tindak lanjut.

Lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi:

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM): meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas SDM serta perancangan pekerjaan. Perencanaan ini sangat tidak pasti karena harus mempertimbangkan dinamika lingkungan usaha, terutama dengan perkembangan teknologi. Perancangan pekerjaan mengambil pendekatan ergonomis (berbasis fisik tubuh manusia) dan motivasional (untuk kepuasan kerja).

- b. Perolehan dan Penetapan Sumber Daya Manusia (SDM): Ini mencakup rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Tujuan rekrutmen adalah untuk mencari dan memilih kandidat yang memenuhi syarat dan jumlah yang cukup untuk menjadi pilihan yang layak bagi perusahaan.
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): mencakup pengembangan kemampuan kerja dan pengembangan karier (jalur karier dari posisi terendah hingga tertinggi) (Nurul, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan bisnis karena memberikan keunggulan kompetitif kepada perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan. Pengelolaan SDM didasarkan pada tiga prinsip: berorientasi layanan, keterlibatan aktif karyawan, dan pengembangan jiwa kewirausahaan. Bidang pekerjaan dalam manajemen SDM meliputi perencanaan SDM (kualitas dan kuantitas, serta perancangan pekerjaan), perancangan pekerjaan berbasis ergonomis (sesuai dengan fisik manusia), dan pengembangan karier dan kemampuan karyawan.

Ada dua jenis strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah: jangka panjang (eksternal) dan jangka pendek (internal). Strategi jangka panjang mencakup kerja sama dengan perguruan tinggi untuk menyesuaikan kurikulum dan mempekerjakan lulusan terbaik, bahkan menempatkan ahli ekonomi syariah dari perguruan tinggi di posisi strategis. Strategi jangka pendek mencakup pelatihan (berbasis kompetensi, keterampilan, pembiayaan, dan pasar).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelayan yang berkualitas memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang ahli. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) harus melakukan pengembangan SDM agar kualitas layanan terus ditingkatkan karena masalah SDM dapat menghambat peningkatan layanan.

Di lembaga keuangan syariah, ada dua jenis strategi pengembangan sumber daya manusia: eksternal (eksternal) dan internal (internal). Strategi jangka panjang mencakup kerja sama dengan perguruan tinggi untuk menyesuaikan kurikulum dan merekrut lulusan terbaik. Strategi jangka pendek mencakup orientasi dan pendampingan pegawai baru, e-learning, pelatihan berbasis kompetensi, keterampilan, dan pembiayaan/marketing, serta pelatihan ESQ.

DAFTAR PUSTAKA

- A, C. C., E, R. T., A, N. M., R, A. A., & Latifah, F. N. (2021). Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 33-56. <https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i2.1638>
- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & ... (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And ...*, 9(3), 98-101. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2665%0Ahttps://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2665/1797>
- Arafah, A., Anggraini, D., & Kinanti, S. C. (2023). Implementasi Prinsip-Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah. *Studia Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 186-193. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica186>
- Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah. *Journal of Resources and Reserves*, 1(2), 16-31. <https://edujavare.com/index.php/jrrWebsite:https://edujavare.com/>
- Chairani, R., Pradana, M. R. A., Sari, H. N., Rahmania, N., Anshori, M. I., Muspawi, M., Supardi, E., Yusuf, D. H. B., Mahaardhika, I. M., Putra, P. A. G. S., Dewi, N. P. A. A. K., & Wirsiasih, K. (2022). Buku_MSDM_editor.pdf. In *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari jambi* (Vol. 1, Issue 1, p. 304). <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Karyawan, K., & Bank, D. (2024). *Analisis Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan*. 4(3).

- Keuangan, L., Di, S., Tantangan, A., Peluang, D. A. N., & Farma, J. (2024). *Lembaga keuangan syariah di aceh: tantangan dan peluang*. 16(2).
- Muhammad, E. (2024). Pentingnya Kompetensi Auditor Syariah Untuk Audit Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah : Sebuah Studi Literature Review. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita ...*, 09(01), 183-193. <https://doi.org/10.37366/jespb.v9i01.1320>
- Nurul. (2020). *Manajemen sumber daya manusia Teori, Aplikasi dan Studi empiris*. CV. Pustaka Abadi.
- Pasaribu, A. Z. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu pada Lembaga Keuangan Syariah. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3905-3910. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4268>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10-17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>