

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Keuangan Syariah

Sherly Aulia¹, Muhammad Izzudin Alhapiz², Muhammad Dikki Doneroe³, Imas Dyana Hardianti⁴, M Ferdinan Amanda Saputra⁵.

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang^{1,2,3,4}, Universitas Sriwijaya⁵.

Corresponding email: auliasherly06@gmail.com¹, muhammadizzudinalhapiz40784@gmail.com², muhammaddikki194@gmail.com³, imasdyanadyana@gmail.com⁴, fdinan937@gmail.com⁵.

ABSTRACT

The concept of human resource development (HR) that is applied in sharia financial institutions, human resource development is the main key in improving the performance and of employess and companies in sharia financial institutions. The research aims to analyze the devolpment of human resource from a sharia perspective and any underlying factors. This research method uses qualitative research using literature reviews as the main method for collecting data.

Keywords: Development, human, finance, Sharia, institutions, resources.

ABSTRAK

Konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan dalam lembaga keuangan syariah. pengembangan SDM menjakdi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pekerja dan perusahaan dalam lembaga keuangan syariah. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengembangan SDM dalam persepektif syariah dan apa saja faktor yang mendasarinya. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan menggunakan tinjauan literatur sebagai metode utama untuk mengumpulkan data.

Kata kunci: Pembangunan, manusia, keuangan, Syariah, lembaga, sumber daya.

INTRODUCTION

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam proses pembangunan manusia, yang melibatkan partisipasi individu dalam pembangunan negara melalui pengembangan diri sebagai manusia, yang pada akhirnya juga bermanfaat bagi diri sendiri.

Dalam konteks ini, penting untuk menyelidiki semua aspek yang menyangkut dengan konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Lembaga keuangan sayariah, strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia, manfaat serta tujuan mengembangkan sumber daya manusia, serta faktor-faktor perencanaan sumber daya manusia tersebut.

Mengenai konsep pengembangan SDM dalam keuangan syariah bertujuan untuk menyajikan analisis mendalam serta pemahaman yang jelas terhadap isu-isu kunci terkait topik tersebut.

RESEARCH METHOD

Penelitian kami ini melakukan pendekatan kualitatif dengan memakai tinjauan literatur sebagai cara utama untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data bisa dengan mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks lembaga keuangan syariah. Sumber-sumber literatur ini meliputi artikel, jurnal ilmiah, buku-buku dan sebagainya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan tinjauan literatur sebagai metode utama, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang komperensif tentang konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks lembaga keuangan syariah. Metode ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkaya literatur terkait topik tersebut dan memperluas pemahaman sumber daya manusia (SDM) di lembaga keuangan syariah

RESULT AND DISCUSSION

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam konteks perusahaan, penting bagi mereka untuk responsif dan siap menghadapi perubahan. Peran manusia sangat krusial dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Menurut Moekijat, pengembangan merujuk pada upaya untuk meningkatkan pelaksanaan kerja saat ini dan di masa depan dengan cara memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan.

Rachbin menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan individu dalam masyarakat. Sementara itu, Nawawi membedakan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan fokus kegiatannya.

Menggison dan rekan-rekannya mengemukakan definisi tentang inti dari proses mengembangkan SDM, terdiri dari:

1. Pelatihan diartikan sebagai upaya sistematis untuk mentransfer keterampilan dari seseorang yang berpengetahuan dan mampu melakukan sesuatu kepada orang lain yang kurang tahu atau kurang mampu.
2. Mengembangkan didefinisikan sebagai proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas seseorang.
3. Belajar dianggap sebagai proses tak berujung dalam melakukan perubahan pada diri sendiri dari keadaan awal.
4. Pendidikan umumnya dipandang sebagai struktur pembelajaran yang direncanakan dengan tujuan untuk melatih pikiran.
5. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang dipakai untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi dalam merubah cara kerja dengan menerapkan strategi belajar.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan keterampilan kerja karyawan untuk kebutuhan saat ini danantisipasi perubahan bisnis di masa mendatang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat al-Alaq 1-5:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya: “Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.” (QS. al Alaq:1-5).

Tujuan dan Manfaat Pengembangan

Pengembangan pekerja membawa manfaat bagi Perusahaan, pekerja, serta masyarakat yang menggunakan produk atau jasa yang di hasilkan oleh sebuah usaha. Pengembangan karyawan memiliki beberapa tujuan penting menurut Hasibuan:

- a. Produktivitas kerja: Pengembangan karyawan akan meningkatkan kualitas dalam produksi melalui peningkatan technical skill, human skill, dan manajerial skill karyawan.
- b. Efisiensi: Dengan pengembangan, efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan pengurangan pemborosan dapat tercapai, mengurangi biaya produksi dan meningkatkan daya saing perusahaan.
- c. Mengurangi kerusakan: Karyawan yang terampil akan mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin, meningkatkan efisiensi operasional.
- d. Pengurangan Kecelakaan: Tingkat kecelakaan karyawan dapat diminimalkan, sehingga dapat mengurangi biaya pengobatan yang harus di tanggung oleh perusahaan.

- e. Peningkatan Pelayanan: Karyawan yang terlatih akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen, meningkatkan kepuasan pelanggan.
- f. Peningkatan moral: Pengembangan karyawan akan meningkatkan moral karena keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, mendorong antusiasme dalam pekerjaan.
- g. Peningkatan karir: Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir berdasarkan keahlian dan prestasi kerja yang diperoleh.
- h. Peningkatan kemampuan konseptual: Manajer yang terlatih akan lebih cakap dalam pengambilan keputusan karena keahlian teknis, keterampilan interpersonal, dan manajerial yang baik.
- i. Peningkatan kepemimpinan: Kepemimpinan yang lebih baik, hubungan interpersonal yang lebih baik, dan motivasi yang terarah akan meningkatkan kerjasama di dalam perusahaan.
- j. Peningkatan balas jasa: Karyawan akan mendapatkan balas jasa yang lebih baik berdasarkan prestasi kerja yang meningkat.
- k. Manfaat bagi konsumen: Konsumen akan mendapatkan manfaat yang lebih baik karena produk atau layanan yang diberikan oleh perusahaan menjadi lebih berkualitas.

Pengembangan karyawan merupakan investasi yang penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan jangka waktu yang lama dan memperkuat posisi kompetitif di pasar.

Pelaksanaan pelatihan karyawan memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, antara lain:

- a. Peningkatan produktivitas kerja: Pelatihan membantu meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengurangi pemborosan, meningkatkan kecermatan dalam tugas, memperkuat kerjasama antar unit kerja, dan meningkatkan tekad mencapai sasaran organisasi.
- b. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan: Pelatihan membantu menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat terwujud melalui pendelegasian tanggung jawab, interaksi yang berlandaskan kedewasaan, saling menghargai, serta memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berinovasi.
- c. Pengambilan keputusan efisien: Melibatkan karyawan dalam pelatihan untuk proses pengambilan keputusan operasional dapat memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efisien dan akurat.
- d. Peningkatan motivasi kerja: Pelatihan dapat meningkatkan motivasi seluruh tenaga kerja dengan memperkuat komitmen terhadap organisasi.
- e. Komunikasi yang efektif: Pelatihan melancarkan komunikasi efektif di dalam organisasi, yang membantu dalam perumusan kebijakan dan operasionalisasi organisasi.
- f. Penyelesaian konflik yang fungsional: Pelatihan membantu menyelesaikan konflik secara fungsional, yang dapat meningkatkan rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di dalam organisasi.

Dengan melaksanakan pelatihan karyawan secara efektif, perusahaan dapat memperoleh manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, efisiensi, dan hubungan di lingkungan kerja.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan

Strategi sumber daya manusia dalam lembaga keuangan syariah memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan unggul kepada pelanggan melalui dedikasi karyawan. Studi oleh Sumantri (2014) menyoroti bahwa sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah harus mempunyai kompetensi yang beragam secara disiplin ilmu dan dimensional, termasuk pemahaman kontrak bisnis muamalah, produk perbankan syariah, keahlian

investasi manajemen kekayaan, struktur keuangan perbankan, jaringan sosial ekonomi yang baik, dan kemampuan berkomunikasi. SDM pada lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik tersendiri, yaitu shiddiq (kejujuran), tabligh (penyampaian kebaikan), amanah (kepercayaan), dan fathonah (kompetensi dan profesionalisme).

Perkembangan sumber daya manusia berkelanjutan menjadi keperluan esensial bagi lembaga keuangan syariah guna menjaga dan meningkatkan keterampilan staf dalam pekerjaan mereka. Berbagai strategi dapat diterapkan, seperti menyelenggarakan program pendidikan mulai dari tingkat sarjana hingga doktoral oleh perguruan tinggi, untuk memenuhi kebutuhan SDM di lembaga keuangan syariah dari tingkat operasional hingga manajerial.

Sinergi antara lembaga keuangan syariah dan perguruan tinggi sangat penting untuk mencapai pertumbuhan yang signifikan dalam bank syariah, dengan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan apa yang diperlukan industri keuangan syariah.

Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah melibatkan beberapa langkah penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan:

1. Kolaborasi dengan institusi Pendidikan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan: Kerjasama dengan perguruan tinggi memungkinkan lembaga keuangan syariah untuk merekrut karyawan yang telah memiliki keterampilan yang cocok dengan kebutuhan industri. Langkah ini dapat meningkatkan keterampilan dan meminimalkan kesalahan dalam perekrutan karyawan.
2. Penempatan Ahli Bidang Ekonomi Syariah: Menggandeng ahli bidang ekonomi syariah dari perguruan tinggi untuk berada pada posisi yang sesuai di lembaga keuangan syariah, memastikan kehadiran tenaga ahli yang kompeten dalam industri.
3. Pengembangan Bakat untuk Kenaikan Jabatan: Menerapkan sistem pengembangan bakat untuk memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi, mendorong motivasi dan pengembangan karir.
4. Pendidikan dan Pelatihan yang Disesuaikan: Memberikan pendidikan dan pelatihan berdasarkan evaluasi kebutuhan, memastikan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.
5. Bekerja Sama untuk Menyusun Kurikulum: Lembaga keuangan syariah dan institusi perguruan tinggi perlu berdiskusi dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri, memastikan lulusan siap untuk berkarir dalam lembaga keuangan syariah.

Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di lembaga keuangan syariah.

Tinjauan Tentang Pengembangan SDM Perspektif Syariah

Sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni memainkan peran krusial dalam mendorong perkembangan industri keuangan islam. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, perbankan syariah perlu mengalokasikan investasi dana untuk pendidikan dan mengembangkan sumber daya manusia sejak dini.

Sumber daya manusia yang terampil memiliki kemampuan untuk mencapai target perusahaan yang efektif. Sebaliknya, jika kekurangan keterampilan pada sumber daya manusia, hal ini dapat mengakibatkan stagnasi dalam perkembangan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan untuk menghadapi perubahan bisnis di masa depan, dan yang akhirnya akan meningkatkan keunggulan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Dalam manajemen pelatihan syariah, selain soft skill dan keterampilan teknis, penting juga untuk mengembangkan syariah skill atau syariah competence. Syariah competence adalah kompetensi yang diperlukan oleh karyawan di industri keuangan syariah, yang mencakup pemahaman tentang tauhid, syariah (ibadah, muamalah), dan akhlak.

Pemahaman tauhid menjadi landasan utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang berintegritas dan berkompoten dalam industri keuangan syariah. Seperti yang dinyatakan dalam tauhid yang diikrarkan nabi Ibrahim dalam firman Allah surat al-an'am ayat 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya : “Katakanlah: “sesungguhnya shalat, ibadah, hidup, dan matiku hanya untuk Allah, Tuhan semesta alam.”(QS. Al- an'am:162)

Tauhid adalah konsep yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap individu yang beriman dalam aspek kehidupannya, Sebagaimana yang disebutkan dalam surat al-an'am ayat 82

الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ

Artinya: “Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan kezaliman (syirik), mereka itulah yang mendapat keamanan dan mereka itu adalah orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS. Al-an'am:82)

Meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berbasis syariah, terdapat 3 aspek yang perlu diperhatikan:

a. Dimensi Kepribadian

Dimensi kepribadian melibatkan kemampuan individu untuk menjaga mutu, sifat, etika, dan moralitas. Peningkatan dimensi ini melibatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kejujuran dan kepercayaan. Menurut pendapat Iqbal, untuk mencapai manusia yang memiliki sikap seperti Rasulullah, diperlukan ketaatan pada hukum, penguasaan diri, dan kesadaran akan khalifah ilahi. Karyawan yang taat pada hukum akan mencegah tindakan pencurian atau korupsi dalam perusahaan, yang merupakan bentuk dari karakter amanah. Kesadaran akan khalifah ilahi akan mendorong tanggung jawab yang besar. Peningkatan dimensi kepribadian ini penting untuk membangun karakter yang kuat dan bertanggung jawab.

b. Dimensi Produktivitas

Dimensi produktivitas berkaitan dengan hasil yang bisa dicapai oleh individu dalam hal jumlah maupun kualitas. Peningkatan produktivitas individu tidak hanya berdampak pada efisien dan kualitas output yang lebih baik lagi, tetapi juga mencakup aspek kompetensi dan penyebaran kebaikan. Pelatihan yang difokuskan pada dimensi produktivitas akan membawa manfaat tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga pada produktivitas tim. Kerja tim, yang merupakan fokus penting dalam meningkatkan produktivitas, telah lama menjadi perhatian dalam Islam karena nilai-nilai kolaborasi dan kerjasama yang diajarkan dalam agama.

c. Dimensi Kreativitas

Dimensi kreativitas adalah aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah. Kemampuan individu untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan solusi yang inovatif dan bermanfaat unyuk diri sendiri serta masyarakat merupakan hal yang sangat bernilai. Dalam perkembangan industri kreatif yang semakin pesat belakangan ini, dimensi kreativitas menjadi semakin relevan dan perlu ditekankan.

Latihan dan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan dimensi kreativitas akan membantu dalam mengembangkan kecerdasan dalam berpikir dan kemampuan berkreasi yang esensial untuk

menaikkan daya saing di dalam usaha. Kemampuan untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Dengan memperhatikan dimensi kreativitas dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan dengan cara yang baru dan efektif, serta memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan memperhatikan dan meningkatkan ketiga dimensi ini, sumber daya manusia yang berbasis syariah akan menjadi lebih berkualitas, berintegritas, produktif, dan mampu berkontribusi secara positif dalam perkembangan industri keuangan syariah.

Allah memerintahkan Nabi untuk memperbaiki kondisi dan keterampilan umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan atau pelatihan kepada mereka. Demi meningkatkan keimanan, umat juga membutuhkan pelatihan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat an-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantulah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS. An- Nahl: 125)

Meski tidak ada pola pelatihan dan pengembangan karyawan yang formal pada zaman Rasulullah SAW, tradisi pembinaan dan pelatihan dalam sejarah Islam tetap ada. Pola pelatihan yang dilakukan Rasulullah SAW dapat diimplementasikan melalui empat metode berikut:

- a. Metode Tilawah: Metode ini berarti membaca, khususnya membaca ayat-ayat Al-Qur'an. Dalam konteks kerja, membiasakan diri membaca Al-Qur'an dapat dianggap sebagai upaya pembinaan psikologis bagi karyawan muslim.
- b. Metode Taklim: Taklim merupakan proses pengajaran dan mencari pengetahuan. Dalam konteks kerja, taklim bisa berarti sosialisasi nilai-nilai, teori, tips sukses, aturan bekerja, dan lain-lain kepada karyawan secara intensif dan periodik. Tujuannya adalah untuk memperbarui pemahaman karyawan tentang visi, misi, tugas, dan kewajiban mereka di tempat kerja.
- c. Metode Tazkiyyah: Tazkiyyah berarti kemampuan untuk memisahkan atau membersihkan. Dalam konteks kerja, tazkiyyah bisa berarti memberikan edukasi kepada pekerja untuk mengeliminasi sikap atau kinerja yang positif maupun yang negatif. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengembangkan pola tazkiyyah ini.
- d. Metode Hikmah: Hikmah biasanya digunakan untuk menunjukkan pemahaman filosofis. Dalam konteks kerja, hikmah bisa berarti kemampuan untuk mengambil Pelajaran dari suatu peristiwa.
- d. Pengembangan pribadi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari tujuan hidup manusia. Bagi orang muslim, tujuan hidup adalah mencapai kebahagiaan didunia dan akhirat, dan tujuan kerja adalah mendapatkan ridho Allah SWT. Oleh karena itu, setiap langkah dalam hidup harus selalu berada dalam koridor syariah.

Faktor-Faktor Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting. Beberapa pertimbangan dalam perencanaan SDM meliputi:

- a. Penyesuaian dengan Struktur Organisasi: Perencanaan SDM harus disesuaikan dengan struktur organisasi suatu institusi. Misalnya, perencanaan SDM untuk bank syariah,

asuransi syariah, dan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) akan berbeda karena struktur organisasi mereka berbeda. Contohnya, struktur organisasi BMT yang lebih kecil akan membutuhkan perencanaan SDM yang berbeda dibandingkan dengan struktur organisasi bank syariah yang lebih besar.

- b. Tujuan dan Strategi Organisasi: Tujuan dan taktik organisasi juga menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Organisasi yang bertujuan untuk memperluas pasar akan memiliki perencanaan SDM yang berbeda dengan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan variasi produk. Selain itu, strategi organisasi juga mempengaruhi perencanaan SDM. Misalnya, industri asuransi syariah yang mengandalkan agen dengan sistem kerja freelance akan memiliki perencanaan SDM yang berbeda dibandingkan dengan bank syariah.
- c. Beban Kerja Karyawan: Beban kerja karyawan juga menjadi pertimbangan penting dalam perencanaan SDM. Misalnya, BMT yang baru berdiri mungkin hanya memerlukan satu teller, sedangkan bank syariah harus menentukan jumlah staf di setiap cabang berdasarkan beban kerja karyawan. Penting untuk menghindari situasi di mana beban kerja karyawan terlalu berat karena jumlah karyawan yang tidak seimbang dengan pekerjaan, atau sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan karena jumlah karyawan yang berlebihan.
- d. Anggaran: Faktor lain yang penting adalah anggaran. Meskipun organisasi mungkin memerlukan banyak karyawan untuk mencapai tujuan dan strategi yang ditetapkan, hal ini harus disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Penting untuk menghindari penambahan jumlah karyawan yang berakhir dengan beban anggaran yang besar.
- e. Peraturan atau Keputusan Pemerintah: Peraturan dan keputusan pemerintah juga dapat mempengaruhi perencanaan SDM. Misalnya, keputusan pemerintah untuk menaikkan Upah Minimum Provinsi (UMP) akan berdampak pada penyesuaian kebutuhan SDM di perusahaan. Demikian pula, keputusan pemerintah untuk menaikkan tarif dasar listrik dapat menambah biaya produksi perusahaan, yang kemudian akan mempengaruhi kebutuhan SDM.

FINDING AND CONCLUSION

Pengembangan karyawan adalah investasi yang penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan jangka panjang dan memperkuat posisi kompetitif di pasar. Strategi sumber daya manusia dalam lembaga keuangan syariah memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan melalui komitmen karyawan.

Dengan memperhatikan dimensi kreativitas dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan dengan cara yang baru dan efektif, serta memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia yang berbasis syariah akan menjadi lebih berkualitas, berintegritas, produktif, dan mampu berkontribusi secara positif dalam perkembangan industri keuangan syariah.

Kualitas sumber daya manusia dalam Islam diletakkan pada fondasi tauhid. Pemahaman tauhid menjadi landasan utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang berintegritas dan berkompeten dalam industri keuangan syariah.

Pengembangan diri tidak dapat dipisahkan dari tujuan hidup manusia. Untuk seseorang beragama islam, tujuan hidup ialah mendapatkan kebahagiaan didunia dan diakhirat, dan tujuan kerja adalah mendapatkan ridho Allah SWT. Oleh karena itu, setiap langkah dalam hidup harus selalu berada dalam koridor syariah.

REFERENCES

- Maghfiroh, Anisatul. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01),2021,403-411.
- Rohmah, Nafilatur. (2018). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN DI LEMBAGA KEUAGAN SYARIAH. *Al-Musthofa: journal of Sharia Economics*, Volume 1 Nomor 1 Juni 2018.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handayani, Dessy. Abdullah, Sahroni. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Islam: Model Pembelajaran Akuntansi Syariah di Perguruan Tinggi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* Volume 7(2) Oktober 2019, hlm.121-141.
- Jufriadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latifah, Fitri Nur. (2021). Sumber Daya Insani yang diperlukan Lembaga Keuangan Syariah. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1 (1), 1-18, 2021.