



## Analisis Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat

**Salsabilla Putri**

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

**Hendra Riofita**

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau  
Korespondensi penulis: [salsabillaputri1616@gmail.com](mailto:salsabillaputri1616@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources (HR) are one of the most important factors that cannot be separated from an organization, both institutions and companies. HR is also the key that determines the development of the company. In essence, HR is in the form of humans who are employed in an organization as drivers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization. Today, the latest developments view employees not as mere resources, but rather as capital or assets for institutions or organizations. Literature review is a scientific study that focuses on a particular topic. Literature review will provide an overview of the development of a particular topic. The results of the study stated that Bank Muamalat Indonesia, as the first Islamic bank in Indonesia, has a major role in supporting economic growth based on Islamic values. In the midst of tight competition in the banking industry, the quality of human resources (HR) is a key factor in success. The right HR management strategy not only helps improve operational efficiency but also ensures that sharia principles are met. Therefore, HR management at Bank Muamalat focuses on aspects of recruitment, training, performance management, and employee retention*

**Keywords:** *Strategy, Human resources, Bank Muamalat*

**Abstrak.** Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Hasil penelitian menyatakan bahwa Bank Muamalat Indonesia, sebagai bank syariah pertama di Indonesia, memiliki peran besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi berdasarkan nilai-nilai Islam. Di tengah persaingan ketat industri perbankan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan. Strategi pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menjamin terpenuhinya prinsip syariah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di Bank

Muamalat fokus pada aspek rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan retensi karyawan

**Kata kunci:** Strategi, Sumber daya manusia, bank muammalat

## **LATAR BELAKANG**

Menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing–pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing– pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. (Eri Susan, 2019) Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.<sup>3</sup> Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan

mampu memahami seluk - beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan. (Ludfia Dipang , 2013) Bank sebagai sebuah lembaga modern dibutuhkan tenaga-tenaga profesional yang mampu mengoperasikan teknologi canggih. Itulah sebabnya, dewasa ini telah timbul sekolah-sekolah perbankan yang mendidik tenaga-tenaga profesional di bidang perbankan. Selain itu bisnis perbankan cukup rawan terhadap moral hazard. Oleh karena itu, SDM di bidang perbankan membutuhkan kombinasi antara keahlian teknis dan etika.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja. (Hendra Riofita, 2023) Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu system sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi.

Oleh karena itu upaya-upaya sumber daya manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi. Dalam prakteknya model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. (Samsuni, 2023)

### **Bank Muammalat**

Bank Muammalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada 1 November 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 1992, yang didukung oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi hasil, dan sewa.

### **METODE PENELITIAN**

Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk lembaga keuangan seperti Bank Muammalat. Sebagai bank syariah pertama di Indonesia, Bank Muammalat menghadapi tantangan untuk mempertahankan kinerja yang kompetitif di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan ini, strategi pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pentingnya SDM dalam Industri Perbankan Syariah

Industri perbankan syariah mengharuskan karyawannya memahami prinsip-prinsip syariah, regulasi keuangan, dan pelayanan berbasis nilai Islam. Hal ini menjadikan pengelolaan SDM lebih kompleks dibandingkan perbankan konvensional. SDM yang kompeten, melestarikan, dan memahami nilai-nilai syariah menjadi aset utama untuk menjamin keberhasilan operasional dan kelangsungan bisnis. Tantangan utama SDM di Bank Muamalat :

a. Keterbatasan SDM berkompetensi syariah

Tidak semua tenaga kerja memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip syariah.

b. Persaingan tenaga kerja

Bank Muamalat harus bersaing dengan bank lain untuk menarik talenta terbaik.

c. Tingkat retensi

Menjaga karyawan yang berkinerja tinggi tetap menjadi tantangan.

2. Analisis Strategi SDM di Bank Muamalat

Untuk menghadapi tantangan di atas, Bank Muamalat menerapkan berbagai strategi pengelolaan SDM yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan:

a. Perencanaan dan Perekrutan

Bank Muamalat memastikan proses rekrutmen berjalan dengan frekuensi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

b. Kriteria rekrutmen

Memiliki pemahaman tentang prinsip ekonomi syariah, kemampuan analisis keuangan, serta integritas tinggi.

c. Kolaborasi dengan institusi pendidikan

Bank Muamalat bekerja sama dengan universitas Islam untuk mencari bakat potensial.

d. Program trainee

Bank menyediakan pelatihan intensif bagi lulusan baru melalui program Management Development Program (MDP) untuk mempersiapkan mereka menjadi pemimpin masa depan.

e. Pelatihan dan Pengembangan

3. Dampak Strategi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Strategi penerapan SDM di Bank Muamalat telah menunjukkan dampak positif pada beberapa aspek sebagai berikut:

a. Peningkatan kompetensi

Pelatihan dan pengembangan memberikan kemampuan baru bagi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja.

b. Peningkatan produktivitas

Sistem evaluasi kinerja dan insentif meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Kepuasan kerja

Karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sehingga loyalitas mereka meningkat.

d. Kepatuhan terhadap prinsip syariah

Dengan pelatihan khusus, karyawan lebih memahami dan menerapkan prinsip syariah dalam operasional perbankan.

4. Studi Kasus

Keberhasilan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Misalnya, program Leadership Development di Bank Muamalat telah melahirkan banyak pemimpin internal yang berhasil membawa bank menghadapi perubahan industri. Selain itu, hasil survei kepuasan karyawan pada tahun tertentu menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam aspek budaya kerja dan kesejahteraan. Bank juga mampu mempertahankan posisinya sebagai salah satu bank syariah dengan reputasi baik, yang tidak lepas dari kontribusi karyawan yang kompeten dan loyal.

5. Rekomendasi Strategi Pengelolaan SDM di Masa Depan

Meskipun sudah banyak keberhasilan, Bank Muamalat tetap perlu mengembangkan strategi untuk menghadapi tantangan masa depan:

a. Digitalisasi SDM

Penggunaan teknologi untuk proses rekrutmen, pelatihan yang berani, dan evaluasi kinerja.

b. Fokus pada milenial dan generasi Z

Memikirkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja muda.

c. Program pengembangan inklusi

Menjangkau lebih banyak kandidat potensial dari berbagai latar belakang pendidikan.

d. Kerja sama internasional

Membuka peluang pengembangan karyawan melalui pelatihan internasional dengan institusi keuangan syariah global.

Bank Muamalat Indonesia, sebagai bank syariah pertama di Indonesia, memiliki peran besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi berdasarkan nilai-nilai Islam. Di tengah persaingan ketat industri perbankan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan. Strategi pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menjamin terpenuhinya prinsip syariah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di Bank Muamalat fokus pada aspek rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan retensi karyawan. Dalam hal rekrutmen, Bank Muamalat menggunakan pendekatan yang terfokus pada pencarian talenta yang memiliki pemahaman mendalam tentang perbankan syariah serta kompetensi di bidang keuangan. Bank ini bekerja sama dengan universitas-universitas Islam untuk mencari lulusan terbaik, terutama melalui program magang dan *Management Development Program* (MDP). Program ini bertujuan untuk melatih calon karyawan dengan keterampilan teknis sekaligus memperkuat nilai-nilai keislaman yang relevan dengan prinsip perbankan syariah. Di sisi pelatihan dan pengembangan, Bank Muamalat menyediakan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis serta pemahaman syariah. Pelatihan ini mencakup aspek regulasi, teknologi perbankan, serta pelayanan nasabah. Selain itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui *mentoring* dan *coaching* menjadi salah satu strategi untuk menciptakan pemimpin internal yang kompeten. Hal ini menunjukkan komitmen bank dalam memastikan hilangnya sumber daya manusia yang unggul. Pengelolaan kinerja di Bank Muamalat dilakukan melalui sistem evaluasi berbasis Key Performance Indicator (KPI). Evaluasi ini tidak hanya fokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada kesesuaian perilaku karyawan dengan nilai-nilai Islam. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik, baik berupa penghargaan finansial, bonus maupun non-finansial, promosi dan pengakuan internal. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Untuk mempertahankan karyawan

terbaik, Bank Muamalat mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif dan berbasis nilai Islam, seperti keadilan, kebersamaan, dan profesionalisme. Bank ini juga menawarkan berbagai fasilitas kesejahteraan, termasuk asuransi kesehatan, dana pensiun, dan peluang pengembangan karir. Selain itu, dengan mengedepankan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, Bank Muamalat mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Secara keseluruhan, strategi SDM di Bank Muamalat telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan rekrutmen yang reflektif, pelatihan yang relevan, sistem pengelolaan yang adil, serta retensi program yang efektif, Bank Muamalat mampu mempertahankan daya saingnya di industri perbankan syariah. Namun, untuk menghadapi tantangan masa depan seperti digitalisasi dan dinamika kebutuhan tenaga kerja generasi muda, bank ini perlu terus mengembangkan strategi yang adaptif dan inovatif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Strategi pengelolaan SDM di Bank Muamalat memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang menyeluruh, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga retensi, Bank Muamalat mampu membangun tim yang kompeten, konservasi, dan pemahaman prinsip syariah. Ke depan, dengan strategi pengembangan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan tenaga kerja, Bank Muamalat dapat terus meningkatkan daya saingnya di industri perbankan syariah. Bank ini juga menawarkan berbagai fasilitas kesejahteraan, termasuk asuransi kesehatan, dana pensiun, dan peluang pengembangan karir. Selain itu, dengan mengedepankan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, Bank Muamalat mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Secara keseluruhan, strategi SDM di Bank Muamalat telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan rekrutmen yang reflektif, pelatihan yang relevan, sistem pengelolaan yang adil, serta retensi program yang efektif, Bank Muamalat mampu mempertahankan daya saingnya di industri perbankan syariah. Namun, untuk menghadapi tantangan masa depan seperti digitalisasi dan dinamika kebutuhan tenaga kerja generasi muda, bank ini perlu terus mengembangkan strategi yang adaptif dan inovatif. Untuk meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan

sumber daya manusia, Bank Muamalat dapat mempertimbangkan transformasi digital dalam manajemen SDM. Teknologi modern seperti perangkat lunak manajemen kinerja, pelatihan berani, dan rekrutmen berbasis kecerdasan buatan dapat diintegrasikan untuk meningkatkan efisiensi dan pengalaman karyawan. Langkah ini juga memungkinkan perusahaan untuk merespons kebutuhan tenaga kerja dengan lebih cepat dan akurat.

Selain itu, kompetensi digital dan pemahaman keuangan syariah perlu menjadi prioritas. Dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi keuangan (*fintech*), Bank Muamalat harus memastikan karyawannya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan transformasi digital, terutama yang relevan dengan prinsip syariah. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menjaga daya saing perusahaan di tengah perubahan industri. Bank Muamalat juga perlu menyesuaikan strategi SDM-nya untuk menarik dan mempertahankan generasi milenial dan generasi Z. Generasi ini cenderung mengutamakan keinginan kerja, pengembangan karir yang jelas, serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Oleh karena itu, program kerja fleksibel, peluang pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang inklusif dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam menarik talenta terbaik. Selain fokus pada aspek teknologi dan generasi muda, Bank Muamalat juga perlu memperkuat strategi retensi karyawan. Menyediakan jalur karier yang transparan, penghargaan berdasarkan kinerja, dan fasilitas kesejahteraan yang komprehensif dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan menjamin kepuasan karyawan yang tinggi, Bank Muamalat akan mampu menjaga stabilitas operasional sekaligus mendorong produktivitas yang lebih baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 2 (Agustus 2019)
- Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado" Jurusan Manajemen, Vol.1 No.3 September 2013

Hendra Riofita. Optimalisasi Platform Digital Sebagai Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan UMKM. Jurnal makro ekonomi. Vol. 6 No. 3 Juli 2024, hal 128

Hendra Riofita. The Influence Of Students' Comprehension On Marketing Mix Towards Their Purchase Decision. Econosains Volume.16 Nomor.2 August 2018. Hal 116

Hendra Riofita. PENGGUNAAN LIVE STREAMING TIKTOK DALAM MENINGKATKAN MINAT BELI KONSUMEN. Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis. Vol. 06, No. 2 Mei 2024.

Ida Rahma, "Tolak Ukur Perbandingan Negara Indonesia 4.0 (Four Point Zero) Dengan Negara 5.0 (Five Point Zero)" Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri ( STAIN ), Vol. 3 No. 2 (Desember 2020)

Samsuni. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 3, Mei (2023)

Wa Ode Lili Suryani, Pengaruh Konsumen Mengenai Bank Syariah pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Makassar