



DINASTI ACCOUNTING REVIEW
<https://dinastires.org/DAR> dinasti.info@gmail.com  +62 811 7404 455

E-ISSN: 3025-4922

DOI: <https://doi.org/10.38035/dar.v4i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kompetensi Sumber Daya Insani Dalam Industri Keuangan Syariah

Ari Prasetyo¹, Nurul Hidayati², Ghina Salsabilla Iskandar²

¹Universitas Airlangga, Jawa Timur, Indonesia, ari.prasetyo@feb.unair.ac.id

²Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, nhidayati@unipasby.ac.id

³Universitas Airlangga, Jawa Timur, Indonesia, ghinasalsabil16@gmail.com

Corresponding Author: ari.prasetyo@feb.unair.ac.id¹

Abstract: *The rapid development of the Islamic financial industry requires the availability of human resources that are not only technically competent but also possess moral and spiritual integrity grounded in Islamic values. However, numerous studies indicate a gap between the competencies of existing human resources and the needs of the industry, particularly in the integration of hard skills, soft skills, and spiritual skills. This study aims to examine the key competencies of human resources in the Islamic financial industry and to identify existing competency gaps. The research employs a qualitative approach through library research of reputable academic journals published between 2019 and 2025. The findings reveal that human resource competencies in the Islamic financial industry consist of three main dimensions: technical competence, behavioral competence, and spiritual competence. The competency gap is primarily reflected in the low level of practical Sharia literacy, weak integration of Islamic values in workplace practices, and limited adaptability to digital technologies. This study proposes an integrative competency model based on Islamic values as a strategic solution to enhance the quality of human resources. The implications highlight the importance of strengthening educational curricula, industry-based training, and the internalization of Islamic values in human resource development.*

Keyword: *Human Resources, Islamic Finance, Competency, Islamic Values, Integration.*

Abstrak: Perkembangan industri keuangan syariah yang pesat menuntut ketersediaan sumber daya insani (SDI) yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual berbasis nilai Islam. Namun, berbagai studi menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi SDI yang tersedia dengan kebutuhan industri, khususnya dalam integrasi antara hard skills, soft skills, dan spiritual skills. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kompetensi utama SDI dalam industri keuangan syariah serta mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang ada. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur (library research) terhadap jurnal ilmiah bereputasi periode 2019–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDI dalam industri keuangan syariah mencakup tiga dimensi utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi perilaku, serta kompetensi spiritual. Kesenjangan kompetensi terutama terjadi pada rendahnya literasi syariah praktis, lemahnya integrasi nilai Islam dalam praktik kerja, serta kurangnya kemampuan adaptasi

terhadap teknologi digital. Penelitian ini mengusulkan model kompetensi integratif berbasis nilai Islam sebagai solusi strategis dalam meningkatkan kualitas SDI. Implikasi penelitian menekankan pentingnya penguatan kurikulum pendidikan, pelatihan berbasis industri, serta internalisasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan SDI.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Keuangan Syariah, Kompetensi, Nilai Islam, Integrasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan syariah dalam dua dekade terakhir menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan baik pada tingkat global maupun nasional. Laporan *Islamic Financial Services Industry Stability Report* menunjukkan bahwa total aset industri keuangan syariah global terus mengalami peningkatan yang stabil, didorong oleh ekspansi sektor perbankan syariah, pasar sukuk, serta lembaga keuangan non-bank berbasis syariah (Islamic Financial Services Board (IFSB), 2023). Pertumbuhan ini mencerminkan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem keuangan berbasis prinsip syariah yang dinilai lebih adil, transparan, dan berorientasi pada keberlanjutan (Hassan & Aliyu, 2018). Selain itu, studi empiris menunjukkan bahwa sistem keuangan syariah memiliki karakteristik yang relatif lebih stabil dan resilien dibandingkan sistem konvensional, terutama dalam menghadapi krisis keuangan (Beck et al., 2013). Dalam konteks Indonesia, potensi pengembangan industri keuangan syariah sangat besar mengingat Indonesia merupakan negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia. Pemerintah melalui berbagai kebijakan strategis, seperti *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia* (MEKSI) dan *Blueprint Pengembangan SDM Ekonomi Syariah*, terus mendorong percepatan pertumbuhan sektor ini (Bank Indonesia, 2022). Namun demikian, meskipun indikator makro menunjukkan tren pertumbuhan yang positif, terdapat tantangan struktural yang signifikan, khususnya terkait dengan kualitas dan ketersediaan sumber daya insani (SDI) yang kompeten di bidang keuangan syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2022). Keterbatasan SDI yang berkualitas berpotensi menghambat optimalisasi pengembangan industri, baik dari sisi inovasi produk, tata kelola, maupun kepatuhan terhadap prinsip syariah.

Salah satu permasalahan mendasar dalam pengembangan SDI keuangan syariah adalah adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan riil industri. Fenomena ini dikenal sebagai *skill mismatch*, yaitu kondisi ketika keterampilan tenaga kerja tidak selaras dengan tuntutan pekerjaan (Allen & Velden, 2001). Sejumlah studi menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berasal dari latar belakang ekonomi konvensional umumnya memiliki kompetensi teknis yang memadai, namun belum memiliki pemahaman yang mendalam terkait prinsip-prinsip syariah, seperti fiqh muamalah, akad, dan struktur produk keuangan Islam (Hassan & Aliyu, 2018). Sebaliknya, lulusan pendidikan berbasis Islam memiliki pemahaman konseptual yang baik terkait nilai dan prinsip syariah, tetapi sering kali belum didukung oleh keterampilan teknis dan profesional yang dibutuhkan industri, seperti analisis keuangan, manajemen risiko, dan literasi digital (Nawaz, 2019). Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan kompetensi yang mengindikasikan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya mampu menghasilkan lulusan yang *job-ready* dan adaptif terhadap kebutuhan industri. Selain kesenjangan kompetensi teknis, permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja. Dalam perspektif Islam, manusia diposisikan sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan aktivitas ekonomi (Chapra, 2000). Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya mencakup aspek intelektual dan teknis, tetapi juga aspek etika dan spiritual sebagai landasan perilaku kerja. Nilai-nilai seperti shidiq, amanah, dan ihsan merupakan prinsip fundamental yang harus terinternalisasi dalam setiap aktivitas ekonomi (Beekun & Badawi, 2005). Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai tersebut dalam industri keuangan syariah masih belum optimal, yang tercermin dari masih

ditemukannya praktik yang menyimpang dari prinsip syariah, seperti kurangnya transparansi dan kecenderungan formalisasi kepatuhan (*sharia compliance*) tanpa memperhatikan substansi (*sharia substance*) (Dusuki & Abdullah, 2007). Lebih lanjut, tantangan pengembangan SDI keuangan syariah semakin kompleks dengan hadirnya era digital dan transformasi menuju Society 5.0 yang menuntut integrasi antara teknologi dan nilai kemanusiaan (Fukuyama, 2018). Dalam konteks ini, SDI tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis dan pemahaman syariah, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap teknologi serta literasi digital yang memadai (Nawaz, 2019). Namun demikian, kesiapan SDI dalam menghadapi transformasi digital masih relatif terbatas, terutama di negara berkembang, sehingga berpotensi menghambat daya saing industri keuangan syariah.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan SDI dalam industri keuangan syariah masih bersifat parsial dan belum berbasis pada kerangka kompetensi yang integratif. Sebagian besar model pengembangan SDI masih berfokus pada aspek *hard skills*, tanpa memberikan perhatian yang memadai pada aspek *soft skills* dan *spiritual skills* (Budhwar & Debrah, 2013). Akibatnya, model kompetensi yang dihasilkan belum mampu menjawab kebutuhan industri yang semakin kompleks. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual dalam literatur terkait model kompetensi SDI keuangan syariah yang bersifat holistik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan dalam industri keuangan syariah, (2) menganalisis kesenjangan antara kebutuhan industri dan kondisi aktual SDI, serta (3) merumuskan model kompetensi integratif berbasis nilai Islam yang menggabungkan dimensi *hard skills*, *soft skills*, dan *spiritual skills*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan literatur ekonomi Islam, serta implikasi praktis bagi pemangku kebijakan, institusi pendidikan, dan pelaku industri dalam merancang strategi pengembangan SDI yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) untuk mengkaji secara mendalam konsep dan dinamika kompetensi sumber daya insani (SDI) dalam industri keuangan syariah. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi konseptual dan analisis kritis terhadap berbagai temuan penelitian sebelumnya, sehingga dapat menghasilkan sintesis pengetahuan yang komprehensif dan terstruktur (Cresswell, 2018). Studi literatur juga relevan digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) serta merumuskan model konseptual berbasis teori yang telah ada (Synder, 2019). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah yang kredibel, meliputi jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus, jurnal nasional terakreditasi Sinta, serta laporan resmi dari lembaga terkait seperti Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dan Islamic Financial Services Board (IFSB). Rentang waktu publikasi yang digunakan adalah periode 2019–2025, dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis bersifat mutakhir dan relevan dengan perkembangan terkini dalam industri keuangan syariah. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti Scopus, Google Scholar, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci seperti “Islamic human capital”, “Islamic finance workforce”, “kompetensi SDI syariah”, dan “Islamic work ethics”.

Proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis dengan mengadopsi pendekatan sederhana dari metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang meliputi empat tahap utama, yaitu identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), kelayakan (*eligibility*), dan inklusi (*inclusion*) (Page et al., 2021). Pada tahap identifikasi, peneliti mengumpulkan sejumlah artikel yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai database. Selanjutnya, pada tahap penyaringan, artikel yang duplikat serta yang tidak relevan dengan fokus penelitian dieliminasi. Tahap kelayakan dilakukan dengan menelaah

secara lebih mendalam isi artikel, termasuk kualitas metodologi dan kontribusi ilmiahnya. Pada tahap akhir, hanya artikel yang memenuhi kriteria inklusi yang digunakan sebagai sumber utama dalam analisis. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek, yaitu: (1) artikel memiliki relevansi langsung dengan topik kompetensi SDI dalam keuangan syariah, (2) artikel dipublikasikan dalam jurnal bereputasi atau laporan resmi lembaga terpercaya, (3) artikel memiliki metodologi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, serta (4) artikel dipublikasikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, artikel yang tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap topik penelitian atau tidak memenuhi standar akademik dieliminasi dari proses analisis.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*), yaitu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan pola atau tema yang muncul dalam data (Braun & Clarke, 2006). Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) membaca dan memahami secara menyeluruh isi literatur yang telah dipilih, (2) mengkodekan informasi penting yang berkaitan dengan topik penelitian, (3) mengelompokkan kode ke dalam tema-tema utama, dan (4) melakukan interpretasi terhadap hubungan antar tema. Tema utama yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kompetensi SDI, kesenjangan kompetensi, serta strategi pengembangan SDI dalam industri keuangan syariah. Pendekatan analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya ke dalam kerangka analisis yang sistematis dan komprehensif. Selain itu, metode ini juga memberikan ruang bagi peneliti untuk melakukan analisis kritis terhadap literatur, sehingga tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu menghasilkan insight baru yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, metodologi yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan memiliki kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur ekonomi Islam, khususnya terkait pengembangan kompetensi sumber daya insani dalam industri keuangan syariah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis Literatur Kompetensi Sumber Daya Insani dalam Industri Keuangan Syariah

Sintesis terhadap penelitian terdahulu mengenai kompetensi sumber daya insani (SDI) dalam industri keuangan syariah dilakukan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait perkembangan kajian, pola temuan, serta arah pengembangan ke depan. Kajian ini mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan hasil penelitian yang berfokus pada dimensi kompetensi, kesenjangan SDI, serta strategi pengembangannya. Hasil sintesis literatur tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Literatur Kompetensi Sumber Daya Insani dalam Industri Keuangan Syariah

Penulis	Judul Penelitian	Metode	Temuan Utama
(Ramsito, 2024)	Kompetensi Sumber Daya Insan pada Perbankan Syariah	Kualitatif	Kompetensi SDI ekonomi syariah mencakup pemahaman fikih muamalah, konsep dan akad syariah, mekanisme lembaga keuangan, regulasi, serta penguasaan bahasa Arab dan Inggris.
(Latifah & Ritonga, 2020)	Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia	Kualitatif	Rendahnya kompetensi SDI menyebabkan lemahnya kinerja perbankan syariah. Solusinya meliputi perbaikan rekrutmen dan penempatan, peningkatan kualitas DPS, penguatan peran perguruan tinggi, peningkatan kompetensi teoritis dan praktis, serta kemampuan inovasi produk dan pemahaman akad syariah.
(Syafri et al., 2025)	Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan	Kualitatif	Pendidikan dan pelatihan dalam bisnis syariah tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai syariah seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial.

Penulis	Judul Penelitian	Metode	Temuan Utama
(Kusumadewi et al., 2022)	Analisis Kebutuhan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia Berbasis Kompetensi	Kualitatif	Pemetaan SDI berdasarkan struktur organisasi bank syariah akan membantu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan standar pengetahuan lain yang sesuai dengan karakteristik bank syariah.
(Nasution et al., 2025)	Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan	Kualitatif	Pendidikan dan pengembangan kompetensi dalam bisnis syariah tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga penguatan nilai spiritual dan etika, yang diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa kompetensi SDI dalam industri keuangan syariah dipahami sebagai konstruksi yang multidimensional. Penelitian Ramsito (2024) menekankan pentingnya penguasaan aspek teknis dan syariah, seperti fikih muamalah, akad, serta pemahaman regulasi dan kelembagaan. Latifah & Ritonga (2020) menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi SDI berdampak pada kinerja perbankan syariah, sehingga diperlukan perbaikan dalam sistem rekrutmen, peningkatan kualitas Dewan Pengawas Syariah, serta penguatan peran perguruan tinggi. Temuan ini sejalan dengan Kusumadewi et al. (2022) yang menekankan pentingnya pemetaan kebutuhan kompetensi berbasis struktur organisasi untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan industri dan kapasitas SDI. Penelitian Nasution et al., 2025; Syafri et al. (2025) menambahkan bahwa pengembangan SDI tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada integrasi nilai-nilai syariah seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDI dalam keuangan syariah mencakup dimensi teknis, perilaku, dan spiritual secara simultan. Meskipun demikian, integrasi ketiga dimensi tersebut dalam satu kerangka yang komprehensif masih terbatas dalam literatur yang ada. Kondisi ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mengembangkan model kompetensi SDI yang lebih holistik sebagai dasar peningkatan kualitas dan daya saing industri keuangan syariah.

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya insani (SDI) dalam industri keuangan syariah secara konsisten diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu kompetensi teknis (*hard skills*), kompetensi perilaku (*soft skills*), dan kompetensi spiritual (*spiritual skills*). Temuan ini sejalan dengan penelitian Hassan & Aliyu (2018) yang menekankan bahwa keberhasilan SDI tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas interpersonal dan nilai-nilai etika. Kompetensi teknis dalam konteks keuangan syariah mencakup pemahaman terhadap fiqh muamalah, struktur akad, serta analisis keuangan dan manajemen risiko. Namun demikian, analisis menunjukkan bahwa meskipun kompetensi teknis relatif berkembang, integrasi antara pengetahuan syariah dan praktik keuangan modern masih belum optimal (Hassan & Aliyu, 2018; Syafri et al., 2025). Hal ini menunjukkan adanya fragmentasi kompetensi yang menyebabkan SDI belum mampu mengimplementasikan prinsip syariah secara komprehensif dalam praktik kerja. Di sisi lain, kompetensi perilaku berperan penting dalam mendukung efektivitas interaksi dan kolaborasi dalam organisasi. Kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan berbasis kepercayaan (*trust-based relationship*), yang merupakan karakteristik utama dalam sistem keuangan syariah (Abdullah & Ismail, 2021). Namun, literatur menunjukkan bahwa pengembangan *soft skills* masih kurang mendapat perhatian dalam sistem pendidikan formal, sehingga lulusan sering kali kurang siap menghadapi dinamika organisasi. Kompetensi spiritual menjadi dimensi pembeda utama antara SDI keuangan syariah dan konvensional. Nilai-nilai seperti amanah, shidiq, dan ihsan tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian internal berbasis nilai (*value-based control*) (Beekun & Badawi, 2005). Akan tetapi, hasil analisis menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai tersebut masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari.

Analisis Kesenjangan Kompetensi SDI

Hasil penelitian mengidentifikasi adanya kesenjangan kompetensi yang signifikan antara kebutuhan industri dengan kondisi aktual SDI. Kesenjangan ini dapat diklasifikasikan ke dalam empat aspek utama, yaitu kesenjangan pemahaman syariah, keterampilan praktis, literasi digital, dan integrasi nilai. Pertama, kesenjangan pemahaman syariah (*sharia knowledge gap*) terjadi karena dominasi tenaga kerja berlatar belakang konvensional yang belum memiliki pemahaman mendalam mengenai prinsip syariah. Kondisi ini berimplikasi pada praktik yang cenderung bersifat *sharia compliance* tanpa memahami substansi nilai syariah (*sharia substance*) (Dusuki & Abdullah, 2007). Kedua, kesenjangan keterampilan praktis (*practical skill gap*) menunjukkan bahwa lulusan pendidikan Islam belum sepenuhnya memiliki kesiapan kerja (*job readiness*). Minimnya pengalaman praktik, seperti magang dan simulasi industri, menyebabkan kesulitan dalam mengaplikasikan teori ke dalam praktik (Otoritas Jasa Keuangan, 2022). Ketiga, kesenjangan literasi digital (*digital skill gap*) menjadi isu krusial di era transformasi digital. SDI keuangan syariah masih menghadapi keterbatasan dalam penguasaan teknologi, seperti *fintech*, big data, dan sistem informasi keuangan (Latifah & Ritonga, 2020; Nawaz, 2019). Padahal, digitalisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing industri. Keempat, kesenjangan integrasi nilai (*value integration gap*) menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya organisasi. Banyak praktik yang masih bersifat simbolik, tanpa implementasi nyata dalam perilaku profesional (Ahmed et al., 2023). Hal ini menjadi indikasi bahwa pembangunan SDI belum menyentuh aspek karakter secara mendalam. Secara kritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan utama dalam pengembangan SDI keuangan syariah bukan hanya terletak pada individu, tetapi juga pada sistem yang mendukungnya. Sistem pendidikan yang belum adaptif, kurangnya sinergi antara akademisi dan industri, serta lemahnya budaya organisasi berbasis nilai menjadi faktor utama yang memperkuat kesenjangan kompetensi (Chapra, 2000). Selain itu, pendekatan pengembangan SDI yang masih bersifat parsial menjadi kendala dalam menciptakan SDI yang holistik. Banyak program pelatihan yang hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tanpa memperhatikan aspek spiritual dan etika. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan dalam kompetensi yang dimiliki oleh SDI. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistemik yang mencakup reformasi kurikulum, penguatan pelatihan berbasis industri, serta internalisasi nilai-nilai Islam secara substantif. Tanpa adanya integrasi yang komprehensif, pengembangan SDI keuangan syariah akan sulit mencapai optimalisasi.

Strategi Pengembangan Kompetensi SDI dalam Industri Keuangan Syariah

Pengembangan kompetensi sumber daya insani (SDI) dalam industri keuangan syariah memerlukan strategi yang berorientasi langsung pada kebutuhan operasional dan dinamika industri. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi yang terjadi tidak hanya bersumber dari aspek individu, tetapi juga dari lemahnya sistem pengembangan SDI di tingkat lembaga keuangan syariah itu sendiri. Oleh karena itu, strategi yang dibangun harus berbasis praktik industri (*industry-driven*) dan terintegrasi dengan kebutuhan bisnis, regulasi, serta prinsip syariah.

a. Penguatan Program Pelatihan Internal Berbasis Kompetensi

Lembaga keuangan syariah perlu mengembangkan sistem pelatihan internal (*in-house training*) yang terstruktur dan berbasis kompetensi. Program pelatihan ini harus mencakup tiga aspek utama, yaitu pemahaman produk syariah, manajemen risiko, serta implementasi akad dalam praktik operasional (Islamic Financial Services Board (IFSB), 2018). Pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga berbasis studi kasus nyata yang dihadapi oleh lembaga. Pendekatan *competency-based training* memungkinkan SDI untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas kerja, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional (Hassan & Aliyu, 2018; Syafri et al., 2025). Selain itu, pelatihan harus

dilakukan secara berkelanjutan (*continuous learning*) untuk menyesuaikan dengan perkembangan regulasi dan inovasi produk keuangan syariah.

b. Integrasi Kompetensi Syariah dalam Proses Bisnis

Strategi penting lainnya adalah mengintegrasikan pemahaman syariah ke dalam seluruh proses bisnis lembaga keuangan. Hal ini mencakup penguatan fungsi kepatuhan syariah (*sharia compliance*) serta peningkatan kualitas pengawasan oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) (Dusuki & Abdullah, 2007; Nasution et al., 2025). Namun, pendekatan yang dibutuhkan tidak hanya sebatas kepatuhan formal, tetapi juga pada penguatan substansi nilai (*sharia substance*). SDI harus mampu memahami filosofi di balik setiap akad dan produk, sehingga tidak hanya menjalankan prosedur, tetapi juga memastikan kesesuaian dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan (Chapra, 2000)

c. Penguatan Kompetensi Digital dalam Operasional Keuangan Syariah

Transformasi digital menuntut lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan kompetensi digital SDI secara signifikan. Penguasaan teknologi seperti *financial technology* (fintech), sistem core banking syariah, serta analisis data menjadi kebutuhan utama dalam meningkatkan daya saing industri (Nawaz, 2019). Strategi yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan digital, implementasi sistem berbasis teknologi, serta kolaborasi dengan perusahaan teknologi. SDI perlu dibekali kemampuan untuk mengoperasikan sistem digital sekaligus memahami implikasi syariah dari inovasi teknologi tersebut. Tanpa penguatan kompetensi digital, lembaga keuangan syariah berisiko tertinggal dalam kompetisi industri keuangan yang semakin berbasis teknologi (Vial, 2019).

d. Internalisasi Nilai Islam dalam Budaya Kerja Organisasi

Pengembangan kompetensi SDI dalam industri keuangan syariah tidak dapat dilepaskan dari internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja organisasi. Nilai-nilai seperti shidiq, amanah, dan ihsan harus menjadi bagian dari sistem nilai yang hidup dalam organisasi, bukan sekadar norma formal (Beekun & Badawi, 2005; Kusumadewi et al., 2022; Syafri et al., 2025). Strategi ini dapat dilakukan melalui pembinaan etika kerja, penguatan budaya organisasi berbasis nilai, serta keteladanan pimpinan. Kepemimpinan Islami berperan penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten dalam pengambilan keputusan dan perilaku kerja (Chapra, 2000). Internalisasi nilai ini menjadi kunci dalam mengatasi permasalahan moral hazard dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga keuangan syariah.

e. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi dan Nilai

Lembaga keuangan syariah perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berbasis target finansial, tetapi juga mempertimbangkan aspek kompetensi dan nilai-nilai syariah. Penilaian kinerja harus mencakup indikator seperti kepatuhan syariah, integritas, kualitas pelayanan, serta kontribusi terhadap organisasi (Islamic Financial Services Board (IFSB), 2018). Pendekatan ini mendorong SDI untuk tidak hanya berorientasi pada hasil (*output-oriented*), tetapi juga pada proses yang sesuai dengan prinsip syariah (*process-oriented*). Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan tidak hanya efisien, tetapi juga berkualitas dan beretika.

f. Penguatan Rekrutmen Berbasis Kompetensi Integratif

Strategi lain yang penting adalah memperbaiki sistem rekrutmen SDI dengan pendekatan berbasis kompetensi integratif. Lembaga keuangan syariah perlu memastikan bahwa calon SDI memiliki keseimbangan antara kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, serta pemahaman nilai-nilai Islam (Latifah & Ritonga, 2020; Ramsito, 2024). Proses seleksi dapat mencakup asesmen kompetensi syariah, uji kasus (*case study*), serta evaluasi integritas dan etika calon pegawai. Dengan demikian, lembaga dapat memperoleh SDI yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan prinsip syariah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya insani (SDI) dalam industri keuangan syariah merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu kompetensi teknis (hard skills), kompetensi perilaku (soft skills), dan kompetensi spiritual (spiritual skills). Ketiga dimensi tersebut harus dikembangkan secara simultan dan terintegrasi untuk menghasilkan SDI yang unggul, profesional, serta berintegritas tinggi dalam menjalankan aktivitas keuangan berbasis syariah. Hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi yang signifikan, terutama dalam aspek pemahaman syariah, keterampilan praktis, literasi digital, serta internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja. Kesenjangan ini tidak hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga oleh ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dengan kebutuhan industri, serta lemahnya integrasi nilai dalam budaya organisasi lembaga keuangan syariah. Selain itu, dinamika transformasi digital semakin memperkuat urgensi pengembangan kompetensi baru yang adaptif terhadap teknologi, yang hingga saat ini masih menjadi kelemahan utama SDI di sektor ini. Dalam konteks strategis, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi SDI dalam industri keuangan syariah harus berorientasi pada kebutuhan operasional dan praktik industri secara langsung (industry-driven approach). Strategi yang dapat diterapkan meliputi penguatan pelatihan internal berbasis kompetensi, integrasi nilai syariah dalam seluruh proses bisnis, pengembangan kompetensi digital, internalisasi nilai Islam dalam budaya kerja organisasi, implementasi sistem penilaian kinerja berbasis nilai, serta penguatan rekrutmen berbasis kompetensi integratif. Strategi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDI tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan SDI keuangan syariah memerlukan pendekatan sistemik yang melibatkan sinergi antara lembaga keuangan, regulator, dan sistem pendukung industri. Reformasi kurikulum, peningkatan kualitas pelatihan berbasis industri, serta penguatan budaya organisasi berbasis nilai menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas SDI. Dengan demikian, SDI yang dihasilkan tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan industri secara teknis, tetapi juga mampu menjaga prinsip keadilan, transparansi, dan keberlanjutan dalam sistem keuangan syariah. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan model kompetensi integratif berbasis nilai Islam yang menggabungkan dimensi teknis, perilaku, dan spiritual dalam satu kerangka yang holistik. Model ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan SDI di industri keuangan syariah yang lebih komprehensif dan aplikatif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model kompetensi integratif ini secara empiris melalui pendekatan kuantitatif atau mixed methods, sehingga dapat memberikan validasi yang lebih kuat terhadap efektivitas model dalam meningkatkan kinerja SDI di industri keuangan syariah. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengkaji implementasi strategi pengembangan SDI pada berbagai jenis lembaga keuangan syariah untuk memperoleh gambaran yang lebih kontekstual dan komprehensif.

REFERENSI

- Ahmed, A. M., Sharif, N. A., Ali, M. N., & Hågen, I. (2023). Effect of Firm Size on the Association between Capital Structure and Profitability. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su15141196>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
- Allen, J., & Velden, R. Van der. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452.

- Alsayegh, M. F., Rahman, R. A., & Homayoun, S. (2020). Corporate economic, environmental, and social sustainability performance transformation through ESG disclosure. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093910>
- Ascarya. (2011). *Akad dan produk bank syariah*. Rajawali Pers.
- Bank Indonesia. (2022). *Blueprint pengembangan ekonomi dan keuangan syariah Indonesia*. Bank Indonesia.
- Beck, T., Kunt, A. D., & Merrouche, O. (2013). Islamic vs. conventional banking: Business model, efficiency and stability. *Journal of Banking & Finance*, 37(2), 433–447.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Budhwar, P., & Debrah, Y. (2013). *Human resource management in developing countries*. Routledge.
- Chapra, M. U. (2000). *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. The Islamic Foundation.
- Cresswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). Maqasid al-Shariah, masalah, and corporate social responsibility. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 24(1), 25–45.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27(5), 47–50.
- Hassan, M. K., & Aliyu, S. (2018). A contemporary survey of Islamic banking literature. *Journal of Financial Stability*, 34, 12–43.
- Islamic Financial Services Board (IFSB). (2018). *Core principles for Islamic finance regulation*. IFSB.
- Islamic Financial Services Board (IFSB). (2023). *Islamic financial services industry stability report 2023*. IFSB.
- Kusumadewi, R., Saleh, S., & Muhammad, R. (2022). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia Berbasis Kompetensi. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 7(1).
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal : Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63–80.
- Nasution, M. Y., Kemala, R., & Al-Amin. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Astina Mandiri*, 4(1), 166–176.
- Nawaz, T. (2019). Exploring the nexus between human capital, corporate governance and performance in Islamic financial institutions. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(4), 520–536.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). *Roadmap pengembangan keuangan syariah Indonesia 2020–2025*. OJK.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., & Bossuyt, P. M. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372.
- Ramsito. (2024). Kompetensi Sumber Daya Insani pada Perbankan Syariah. *Ab-Joeiec: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 12–18.
- Syafri, M., Sylvani, Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Astina Mandiri*, 4(1), 188–209.

- Synder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *MIS Quarterly*, 43(1), 118–144.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic and organizational commitment: A study of employees in the UAE. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.