

Analisis Sumber Daya Insani bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia dengan

Metode *Systematic Literature Review*

Nurbaiti Rizki Kabeakan

Annio Indah Lestari Nasution, M.Si

Zainarti, MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrack

This study aims to determine the development of Islamic banking in Indonesia, the development of human resource competencies in Indonesian Islamic banking, and the role of human resource competencies for the development of Islamic banking in Indonesia. This type of research is a Systematic Literature Review (SLR), which is a method that is systematic, clear, comprehensive, identifies, analyzes, assesses, evaluates, and interprets all findings on a research topic (research question). Sources of data as subjects and objects come from indexed journal literature that has ISSN (International Standard Serial Number) electronically published via the internet with the code E-ISSN. Data collection was done through internet surfing from Google Scholars. The results of the study stated that the results of the Systematic Literature Review of all research contained in journals that have been published since 2014 to 2021 confirm that the competence of human resources in Indonesia is still low both at the level of quality and quantity which causes the weak performance of Islamic banking. competence of human resources in Islamic banking in Indonesia, among others, because the recruitment, selection and placement of employees are not in accordance with their expertise, mastery of muamalah fiqh theories and law of engagement are lacking, and there is no ability to modify banking products combined with sharia principles. Islam. The solutions given to answer the problem of the low competence of human resources in Islamic banking in Indonesia above include better recruitment, selection and placement of human resources correctly according to the right job, paying close attention when recruiting really competent people from both sides. in terms of sharia and finance, and increasing the role of universities, especially Islamic universities, to provide quality human resources.

Key words: *Competence of Human Resources and Methods of Systematic Literature Review*

1.PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi standar bagi kelangsungan ekonomi syariah. Pemberian izin kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) kepada bank umum konvensional atau transisi bank konvensional menjadi bank syariah merupakan langkah penting dalam evolusi perbankan syariah. Langkah strategis ini merupakan respon dan inisiatif sejak lahirnya UU No. 1998, UU No. 23 Tahun 1999, dan UU No. 9 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia, seiring dengan perkembangan sistem keuangan syariah yang diperkuat dengan pembentukan dasar hukum operasionalnya dan lebih banyak peluang diciptakan untuk pengembangan bank syariah.

Pada tahun 2008, tren baru dalam perkembangan bank syariah terjadi melalui proses pembelian dan konversi bank biasa menjadi bank konvensional. Kecenderungan ini muncul sebagai akibat dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 yang mengatur tentang perbankan syariah dan konversi bank konvensional menjadi bank syariah. Transformasi bank biasa menjadi bank syariah. Peraturan ini memberikan peluang lebih besar bagi bank syariah dan organisasi keuangan lainnya untuk berekspansi di dalam sistem keuangan Indonesia.¹

Masalah sumber daya manusia yang tidak mencukupi menjadi salah satu alasan mengapa nasabah kehilangan minat terhadap perbankan syariah. Karena sebagian besar sumber daya manusia bank syariah bukan berasal dari negara Islam atau memiliki latar belakang pendidikan Islam (mereka adalah lulusan perguruan tinggi konvensional), maka dalam hal ini masyarakat memandang bank syariah identik dengan bank konvensional. konvensional.

Banyak sumber daya manusia yang saat ini bekerja di perbankan syariah sebelumnya dipekerjakan oleh bank konvensional. Oleh karena itu, persepsi masyarakat terhadap bank

¹Pendirian Bank Syariah Melalui Akuisisi dan Konversi, Abdul Ghofur Anshori (2010) (Pendekatan Hukum Positif dan Hukum Islam). Halaman 1-2 Pers UII Yogyakarta

syariah masih cukup mengkhawatirkan. Banyak orang percaya bahwa bank konvensional dan bank syariah adalah setara. Satu-satunya hal yang membedakan staf adalah penutup kepala, topi, dan salam mereka dalam bahasa Arab. Sebenarnya, ada perbedaan yang lebih mendasar antara bank reguler dan bank syariah. Oleh karena itu, kerjasama dengan perguruan tinggi Islam yang menawarkan jurusan perbankan syariah harus dilakukan. Namun dalam praktiknya, masih banyak bank syariah yang mempekerjakan pegawai dengan cara yang sama seperti perbankan konvensional.

Menurut model kompetensi, kemampuan khusus mungkin diperlukan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan, posisi, atau fungsi tertentu. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator hampir identik dalam hal komitmen untuk belajar sepanjang hayat, orientasi terhadap pelayanan masyarakat, pemikiran konseptual, pengambilan keputusan, pengembangan orang lain, standar profesionalisme yang tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, kinerja orientasi, orientasi layanan, strategi bisnis, kerja tim, dan keragaman.

Sumber daya manusia secara alternatif dapat diartikan sebagai “kekuatan manusia” atau “kekuatan manusia” (energi atau tenaga). Spesies lain mengandung sumber daya yang disebut manusia sebagai "kekuatan", "kemampuan", "kekuatan", dan "keterampilan". Secara khusus, tumbuhan memiliki komponen internal mamalia.

Sumber daya manusia adalah individu yang berkontribusi dalam proses industri. Mereka harus memiliki atribut atau karakteristik yang mencerminkan model "Shifatul Anbiyaa," atau karakteristik para nabi, terutama "Siddiq" (adil), "Itqan" (profesional), "Fathanah" (intelektual), dan "Amanah" (jujur). dapat diandalkan"), dan "Tabligh" (kanan) (transparan).²

²Salim Basalamah, *Islamic Human Capital Managemen*, (Bandung: Pustaka Media, 2015), h. 137.

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Tujuan pengembangan SDM berbasis kompetensi adalah untuk memberikan hasil yang sesuai dengan standar kinerja dan tujuan serta sasaran organisasi. Mengingat posisinya dalam organisasi, setiap orang berhak melakukan aktivitas dan mengambil keputusan sesuai dengan pengalaman, keahlian, dan bakatnya. Sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan menawarkan platform yang kokoh untuk bereaksi terhadap kebutuhan bisnis jika personel perusahaan memiliki keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan mereka.

Pendekatan penelitian yang mengeksplorasi masalah tertentu dengan berfokus pada pertanyaan tunggal yang telah ditemukan secara metodis, dievaluasi, dipilih, dan disimpulkan berdasarkan kriteria berbasis bukti. Untuk mengkaji berbagai kemajuan dan kelemahan perbankan, penelitian berkualitas tinggi yang berkaitan dengan subjek penelitian sangat penting. Tinjauan sistematis adalah prosedur penelitian yang secara metodis mengidentifikasi literatur, menciptakan tujuan, bahan, dan prosedur yang eksplisit, dan memberikan metodologi dan kesimpulan.

Tujuan dari teknik *systematic Literature review* adalah untuk mengumpulkan hasil yang andal dan bermanfaat dari beberapa penelitian sebelumnya tentang fenomena tertentu.

Untuk menilai kapasitas sumber daya manusia bagi pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia, penelitian ini menggunakan metodologi *systematic review*.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memutuskan untuk melihat masalah ini lebih jauh dan mencoba untuk melakukannya dalam sebuah makalah berjudul: Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dengan Metode *Systematic Literatur Review*.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hasil studi terhadap beberapa jurnal yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditegaskan bahwa hampir keseluruhan Peneliti menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, dengan menggunakan fenomenologi, wawancara mendalam, observasi, dan studi pustaka. Penelitian Putri Kamilatul R (2020), Fahadil Amin (2016), R. Windasari (2018), Muhammad Tho'in (2016), Nurul Istikhoman (2014), Suad Fikriawan (2018), Muhammad Isnan (2019), Melis (2019), Johan Arifi (2016), Mohammad Hilal N (2021), Yutisa Trichayani

(2018), dan Lira Arlia Meilani (2020) yaitu berkaitan dengan menggunakan metodologi kualitatif dalam penelitian deskriptif.

Menurut penelitian deskriptif sumber daya manusia yang mengambil pendekatan kualitatif, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan pendirian pusat pendidikan dan penelitian, serta sertifikasi profesi bagi pegawai saat ini dan calon pegawai, merupakan dua cara utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. lembaga Islam untuk pembiayaan.

Pendekatan sistematis literature review (SLR) digunakan untuk studi semacam ini untuk mencari, menganalisis, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua hasil pada subjek penelitian secara sistematis, jelas, dan menyeluruh (pertanyaan penelitian).³ *Systematic literature review* Sebelum terjun ke lapangan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan hal ini antara memilih subjek penelitian dan merumuskan masalah.⁴

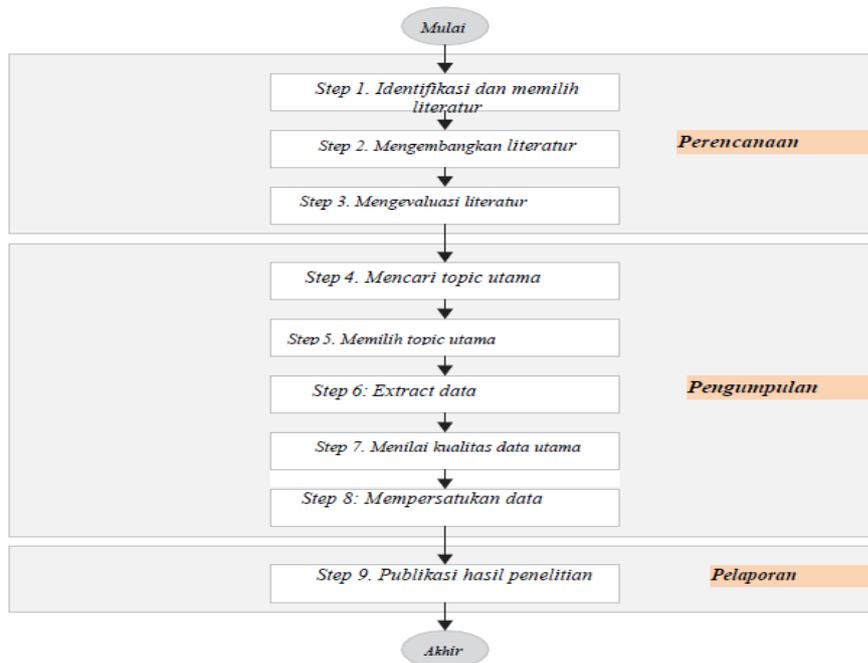
Penelitian ini menggunakan metodologi Systematic Literature Review (SLR), dengan data subjek dan objek diambil dari literatur jurnal elektronik yang terindeks International Standard Serial Number (ISSN) dan dipublikasikan secara online dengan kode E-ISSN. Pencarian di internet dan penggunaan Google Cendekia digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia dan perbankan syariah di Indonesia menjadi fokus utama dari hingga 15 jurnal terindeks yang diterbitkan oleh berbagai penerbit dan penerbit jurnal.

³Wahono, R. S, *Literature Review: Pengantar dan Metode* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 74

⁴Kementerian Kesehatan RI, *Pedoman Sistematis Literatur Review (SLR)* (Jakarta: Kementerian Kesehatan RI, 2018), h. 119.

Adapun mekanisme atau langkah-langkah penelitian dengan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* yaitu:



Proses penelitian terdiri dari banyak fase, seperti yang terlihat pada gambar. Dengan menggunakan proses tiga langkah, peneliti merencanakan, melakukan, dan melaporkan metode Tinjauan Literatur Sistematis (SLR). mempelajari karya-karya yang ada. Langkah pertama dalam melakukan tinjauan sistematis adalah menetapkan apa yang diperlukan untuk melakukannya dengan sukses. Masalah yang mengganggu sistem keuangan Islam Indonesia kemudian dinilai dengan cermat. Untuk membantu menstandarisasi prosedur dan menghilangkan ruang untuk kesalahan, metodologi tinjauan dikembangkan. Langkah kedua melibatkan memutuskan pertanyaan penelitian, database untuk mencari, kriteria inklusi dan eksklusi untuk studi, metode penilaian kualitas, dan terakhir ekstraksi data dan teknik sintesis. Langkah ketiga adalah pelaporan, yang memerlukan pengumpulan hasil penelitian dari literatur yang diproses, mendiskusikannya dalam temuan penelitian, dan menarik kesimpulan.

Tujuan utama tinjauan sistematis adalah untuk menjaga studi tetap fokus, oleh karena itu pertanyaan diajukan untuk memandu penyelidikan.

Pertanyaan penelitian dikembangkan dengan kerangka PICOC dalam pikiran (populasi, intervensi, perbandingan, hasil, dan konteks). Diagram berikut menunjukkan kerangka PICOC untuk topik penelitian berdasarkan tinjauan pustaka yang komprehensif tentang kompetensi sumber daya. Meningkatkan Sumber Daya Manusia dan Sektor Keuangan Indonesia.

Memilih perpustakaan digital, menghasilkan string pencarian, melakukan pencarian, memperbaiki string pencarian, dan mengambil daftar awal studi utama dari digital. perpustakaan yang cocok dengan string pencarian adalah semua langkah yang diperlukan dalam strategi atau proses pencarian Systematic Literature Review (SLR).

Memilih pilihan database yang tepat sebelum memulai pencarian dapat sangat meningkatkan kemungkinan menemukan artikel yang sangat relevan. Di antara database literatur yang paling terkenal, volume penelitian terbesar disisir. Evaluasi literatur holistik membutuhkan visi yang luas.

Ekstraksi Data

Data dari studi utama yang dipilih diekstraksi dan disusun untuk membantu menjawab pertanyaan penelitian ini. Untuk mendapatkan data dari studi utama yang akan diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, formulir ekstraksi dirancang. Untuk menemukan karakteristik, peneliti mengajukan pertanyaan dan melakukan analisis. Penelitian ini menggunakan empat faktor untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Evaluasi kualitas studi dan sintesis data

Salah satu cara untuk membantu dalam memahami data gabungan adalah dengan melakukan evaluasi kualitas penelitian untuk mengukur kebenaran kesimpulan yang dihasilkan. Tujuan dari sintesis data adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari beberapa penelitian. Kekuatan klaim dapat ditingkatkan ketika

banyak bukti digabungkan, bukan hanya satu. Ada dua jenis informasi yang dikumpulkan untuk analisis ini: kuantitatif dan kualitatif.

Analisa Data

Analisis data memerlukan pencarian dan penyusunan data yang diperoleh untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam tentang topik yang diteliti dan untuk melaporkan hasil tersebut kepada orang lain. Dimulai dengan tahun terbaru dan bekerja mundur ke tahun sebelumnya, penelitian memeriksa setiap tahun secara berurutan.

Untuk menyesuaikan dengan tantangan yang diajukan, bacalah abstrak dari publikasi yang relevan dan buat catatan tentang poin-poin utama dan detailnya. Peneliti mengumpulkan semua jurnal dan makalah yang relevan, membacanya dengan cermat, dan kemudian menarik kesimpulan luas berdasarkan analisisnya.

Setelah dilakukan penyaringan terhadap data jurnal yang diambil atau diakses berdasarkan kriteria inklusi, sebanyak 15 artikel dipilih dari berbagai database seperti Google Scholar, Garuda, Sinta, Repository, dan Scimago. Lima belas artikel lolos penyaringan pertama berdasarkan judul, tanggal publikasi, dan kualitas keseluruhannya. Tinjauan sistematis dari bentuk penelitian lain, seperti evaluasi terapi, dapat dipublikasikan berdasarkan temuan tinjauan pelaporan uji coba secara acak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode *Systematic Literatur Review* dapat dikemukakan kesimpulan yaitu:

1. Hasil Karya Resmi Kinerja buruk perbankan syariah di Indonesia sebagian besar dapat dikaitkan dengan rendahnya kompetensi sumber daya manusia di sana, sebagaimana ditegaskan oleh tinjauan semua studi relevan yang diterbitkan dalam jurnal antara tahun 2014 dan 2021.
2. Ketidakmampuan untuk mengubah produk perbankan, kurangnya pengetahuan tentang teori-teori fiqh muamalah, dan kurangnya hukum perikatan merupakan faktor-faktor penyebab rendahnya kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di Indonesia. dipadukan dengan pedoman hukum Islam (Syariah)
3. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan yang sesuai, memperhatikan dengan seksama pada saat rekrutmen yang benar-benar kompeten baik dari sisi syariah maupun keuangan, serta meningkatkan peran perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi Islam untuk menyediakan SDM yang berkualitas adalah beberapa di antaranya. usulan solusi atas permasalahan rendahnya kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di Indonesia.

REFERENSI

Pendirian Bank Syariah Melalui Akuisisi dan Konversi, Abdul Ghofur Anshori (2010) (Pendekatan Hukum Positif dan Hukum Islam). Halaman 1-2 Pers UII Yogyakarta

Salim Basalamah, 2015 *Islamic Human Capital Managemen*, Bandung: Pustaka Media

Wahono, R. S, 2016 *Literature Review: Pengantar dan Metode* Bandung: Alfabeta, 2016

Kementerian Kesehatan RI, 2018 *Pedoman Sistematis Literatur Review (SLR)* Jakarta:

Kementerian Kesehatan RI, 2018