

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI BANK
MUAMALAT KCP KOLAKA****Anteriani¹ M. Zakariah² Muhammad Akbar³**¹²³Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warrahmah KolakaEmail Correspondensi : muhammad.akbar@usimar.ac.id**ABSTRAK**

This study examines the human resource management (HRM) strategies employed by Bank Muamalat KCP Kolaka, focusing on their effectiveness in enhancing employee competencies and organizational efficiency. HRM is critical for achieving organizational goals, involving activities such as planning, organizing, directing, and monitoring. The research highlights two key aspects of HRM: job roles, which pertain to positions filled by qualified individuals, and the execution of tasks, which includes planning, directing, and controlling organizational activities to achieve specific objectives. Bank Muamalat KCP Kolaka has implemented various strategies to adapt to the increasingly sophisticated and globalized banking industry. These include organizational restructuring, process innovation, technology optimization, and flexible policy-making. The study identifies two forms of employee development: informal, driven by individual initiative, and formal, facilitated by the organization through structured training programs. The primary goal of these HRM strategies is to improve work effectiveness and efficiency, ensuring that employees are well-equipped to meet organizational targets. The research employs a qualitative case study approach, utilizing interviews, observations, and document analysis to gather data. The findings indicate that effective HRM strategies at Bank Muamalat KCP Kolaka have led to improved employee performance, increased motivation, and better adaptability to change. This study contributes to the broader understanding of HRM in Islamic banking institutions, offering insights into how strategic HRM practices can enhance both employee and organizational performance. The results underscore the importance of continuous employee development and innovation in maintaining competitiveness in the banking sector.

Keywords: Human Resource Management, Employee Development, Organizational Efficiency, Islamic Banking, Strategic HRM.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi, khususnya dalam industri perbankan yang terus berkembang secara dinamis.¹ Di tengah tantangan globalisasi, digitalisasi, dan perubahan regulasi, bank syariah seperti Bank Muamalat menghadapi tekanan yang semakin besar untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM mereka. Hal ini semakin penting bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kolaka, yang beroperasi di daerah dengan karakteristik demografis dan ekonomi yang unik.

Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia memiliki peran penting dalam mempromosikan prinsip-prinsip keuangan Islam. Namun, keberhasilan bank ini tidak hanya ditentukan oleh produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh kualitas SDM yang mengelola operasional sehari-hari. Dalam konteks ini, pengembangan SDM menjadi strategi kunci untuk memastikan bahwa Bank Muamalat KCP Kolaka dapat mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar lokal maupun nasional.

Kolaka, sebagai salah satu kabupaten di Sulawesi Tenggara, memiliki potensi ekonomi yang cukup besar dengan berbagai sektor, termasuk pertanian, pertambangan, dan perikanan. Dengan populasi yang terus berkembang dan meningkatnya kebutuhan akan layanan perbankan yang syariah-compliant, Bank Muamalat KCP Kolaka perlu memastikan bahwa SDM mereka tidak hanya memahami prinsip-prinsip dasar perbankan syariah, tetapi juga mampu beradaptasi dengan kebutuhan lokal yang spesifik. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang efektif diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dan memaksimalkan potensi yang ada.

Pengembangan SDM di sektor perbankan syariah memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Hal ini mencakup aspek pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, serta kesejahteraan karyawan.² Selain itu, dalam era digital seperti saat ini, SDM diharapkan memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi dan memanfaatkan berbagai

¹Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S., *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola dan Menetapkan SDM yang Berkualitas* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 34.

²Muljibir, Rahman., Alida, Palilati., Samdin, Samdin., Dedy, Takdir, Syaifuddin., "Impactful Contributions: Sharia Banks in Advancing Agricultural and Agribusiness Development, Empowering MSMEs and Enhancing Human Resources Management," *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 2024, doi: 10.22194/jgias/24.1328.

alat digital yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan.³ Ini sejalan dengan tren global di mana transformasi digital menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing bank. Namun, tantangan dalam pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada aspek teknis dan fungsional. Di perbankan syariah, nilai-nilai dan etika Islam memainkan peran yang sangat penting. Oleh karena itu, pengembangan SDM juga harus mencakup peningkatan pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kerja.⁴ Hal ini tidak hanya penting untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, tetapi juga untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan konsisten dengan misi dan visi Bank Muamalat.

Bank Muamalat KCP Kolaka perlu mengembangkan strategi pengembangan SDM yang mampu mengintegrasikan berbagai elemen tersebut. Ini termasuk pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai Islam, dan inisiatif yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Selain itu, evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala harus dilakukan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan benar-benar efektif dalam meningkatkan kualitas SDM.

Lebih lanjut, dalam menghadapi persaingan yang ketat di industri perbankan, Bank Muamalat KCP Kolaka perlu melakukan benchmarking dengan praktik terbaik dari bank syariah lainnya, baik di dalam maupun luar negeri. Ini penting untuk memahami tren dan inovasi terbaru dalam pengembangan SDM yang dapat diterapkan di KCP Kolaka. Dengan demikian, Bank Muamalat KCP Kolaka dapat terus berinovasi dalam strategi pengembangan SDM-nya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan kontribusi bank terhadap perkembangan ekonomi lokal.

Sebagai bagian dari upaya ini, penting bagi Bank Muamalat KCP Kolaka untuk terus berinvestasi dalam pengembangan SDM, baik melalui pelatihan internal maupun kemitraan dengan institusi pendidikan dan pelatihan eksternal. Ini akan memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pengetahuan dan keterampilan terkini yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Di samping itu, program-program pengembangan karier harus

³Insulinde, Yuliyati., Rizka, Maulida., "Sharia Banking Human Resources Development Strategy in the Era of Industrial Revolution 4.0 Towards Society 5.0," *Inklusif: Jurnal Pengkajian Penelitian - Ekonomi dan Hukum Islam*, 2023, doi: 10.24235/inklusif.v8i2.15105.

⁴Nazifah, Husainah., Maswanto, M., Yusuf, Nur, Hidayah., Muhammad, Dipo, Alam, Panai, Putra., "Employee Recruitment and Development Process: Implementation of Islamic Values," *International Journal of Business, Accounting, and Economics*, 2024, doi: 10.55927/ijbae.v3i1.8016.

dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional, sekaligus memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan bank.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang komprehensif dan terarah akan menjadi pilar utama dalam mendukung keberhasilan jangka panjang Bank Muamalat KCP Kolaka. Dengan menggabungkan pendekatan yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam dengan inovasi modern dalam pengelolaan SDM, Bank Muamalat KCP Kolaka dapat menjadi contoh bagi institusi perbankan lainnya dalam mengelola dan mengembangkan SDM mereka. Strategi ini juga akan berperan penting dalam memastikan bahwa Bank Muamalat KCP Kolaka tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika industri perbankan yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Bank Muamalat KCP Kolaka. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang kompleks dalam konteks tertentu, yaitu pengembangan SDM dalam institusi perbankan syariah.⁵

Metode kualitatif dipilih karena bertujuan untuk menggali dan memahami pengalaman, perspektif, serta makna yang dibangun oleh individu-individu yang terlibat dalam proses pengembangan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka. Penelitian ini tidak hanya fokus pada aspek-aspek yang dapat diukur secara kuantitatif, tetapi juga pada dinamika sosial dan budaya yang memengaruhi implementasi strategi pengembangan SDM.

Studi kasus sebagai pendekatan penelitian dipilih karena penelitian ini ingin mengeksplorasi secara mendalam satu entitas spesifik, yaitu Bank Muamalat KCP Kolaka. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang kaya dan komprehensif melalui berbagai sumber, termasuk wawancara, observasi, dan analisis dokumen.⁶ Hal ini penting untuk mendapatkan gambaran yang holistik mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan di

⁵Jelita, Handayani, Rambe., Imsar, Imsar., Tuti, Anggraini., "Analysis of Priority Banking Officer (PBO) Marketing Strategy in Increasing the Number of Priority Customers Viewed from a Maqashid Syariah Perspective: Bank Sumut KC Syariah Padangsidimpuan," *Istinbath: Jurnal Hukum Islam*, 2024, doi: 10.20414/ijhi.v23i1.752.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Albeta, 2020), 219.

KCP Kolaka dan bagaimana strategi tersebut berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan kunci di Bank Muamalat KCP Kolaka, termasuk manajemen, karyawan, dan pelatih SDM. Wawancara ini dirancang untuk menggali wawasan mengenai implementasi strategi pengembangan SDM, tantangan yang dihadapi, serta dampak dari strategi tersebut terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk memahami lingkungan kerja dan dinamika interaksi antar karyawan.

Dokumen-dokumen terkait, seperti kebijakan SDM, program pelatihan, dan laporan kinerja, juga dianalisis untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Analisis dokumen ini membantu peneliti dalam memahami konteks kebijakan dan praktik pengembangan SDM yang ada di Bank Muamalat KCP Kolaka.

Analisis data dilakukan melalui teknik analisis tematik, di mana data yang telah dikumpulkan diidentifikasi, dikategorikan, dan dianalisis berdasarkan tema-tema yang muncul. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan strategi pengembangan SDM dan bagaimana pola-pola tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁷

Dalam upaya untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti menggunakan triangulasi data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bias dan memastikan bahwa temuan yang dihasilkan mencerminkan realitas yang akurat.

Secara keseluruhan, metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi literatur yang ada dalam bidang manajemen SDM dan perbankan syariah.

HASIL PENELITIAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks Bank Muamalat KCP Kolaka, pengelolaan SDM menjadi elemen vital untuk memastikan bahwa bank dapat beroperasi secara

⁷Ashley, N., Castleberry., Amanda, L., Nolen., "Thematic Analysis of Qualitative Research Data: Is it as Easy as it Sounds?" *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 2018, doi: 10.1016/J.CPTL.2018.03.019.

efisien dan efektif, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang dianut.⁸ Pengelolaan SDM ini melibatkan berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, hingga pemantauan, yang semuanya bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Pengelolaan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka

Pengelolaan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka berfokus pada dua aspek utama: jabatan dan pekerjaan (job). Jabatan merujuk pada posisi-posisi yang disediakan untuk individu yang memenuhi kualifikasi dan keahlian yang dibutuhkan. Sementara itu, pekerjaan mencakup serangkaian tugas yang melibatkan perencanaan, pengaturan, pengarahan, pelaksanaan, serta pengawasan dalam upaya mencapai tujuan tertentu.⁹ Dengan demikian, manajemen SDM di Bank Muamalat tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengelola orang-orang di dalam organisasi tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mencapai efisiensi operasional dan keberhasilan jangka panjang.

2. Aspek-Aspek Penting dalam Manajemen SDM

Manajemen SDM di Bank Muamalat mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pemantauan, rekrutmen, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan. Perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan karyawan serta pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pengarahan dan pengorganisasian bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Pemantauan diperlukan untuk memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan rencana, sementara pemberian penghargaan digunakan sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Strategi Pengembangan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka

Dalam menghadapi tuntutan global yang semakin canggih dan dinamis, Bank Muamalat KCP Kolaka telah mengimplementasikan berbagai strategi pengembangan SDM. Strategi ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Beberapa langkah yang diambil oleh Bank Muamalat antara lain:

a. Inovasi Organisasi dan Proses

⁸ Al Kutsji, M. I., & Kom, S. (Eds.), *Pengantar Manajemen Syariah* (Azzia Karya Bersama, 2024). Hlm. 36

⁹ Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N., "Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah," *Jurnal Education and Development*, 9, no. 3 (2021): 98-101.

Bank Muamalat KCP Kolaka telah melakukan perubahan bentuk dan orientasi organisasi guna menghadapi tantangan baru. Inovasi produk dan proses juga dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi biaya, serta efektivitas setiap proses. Pemanfaatan teknologi menjadi salah satu fokus utama dalam strategi ini, di mana teknologi digunakan untuk mengoptimalkan proses kerja dan meningkatkan produktivitas.¹⁰ Selain itu, bank juga bersikap fleksibel terhadap kebijakan-kebijakan baru yang akan dibuat, yang memungkinkan organisasi untuk tetap responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

b. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Pengembangan kompetensi karyawan di Bank Muamalat KCP Kolaka dilakukan melalui dua pendekatan: informal dan formal. Pengembangan informal adalah proses yang didorong oleh inisiatif pribadi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pembelajaran mandiri. Hal ini mencakup aktivitas seperti membaca literatur terkait pekerjaan atau mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Pengembangan formal, di sisi lain, adalah pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh perusahaan, baik melalui lembaga internal maupun eksternal.¹¹ Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.

c. Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Tujuan utama dari strategi pengembangan SDM di Bank Muamalat KCP Kolaka adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Melalui pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan keterampilan, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian sasaran organisasi. Selain itu, bank juga mengadopsi pendekatan manajemen kinerja yang berfokus pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan dan insentif juga menjadi bagian dari strategi ini, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus berprestasi dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

4. Dampak dan Implikasi Strategi Pengembangan SDM

Implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif di Bank Muamalat KCP Kolaka telah menunjukkan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang terlatih dengan

¹⁰Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I., "Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Bintang Manajemen*, 1, no. 4 (2023): 99-111.

¹¹Mukaffan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", (Jawa Timur: Klik Media, 2022), hlm. 9.

baik dan termotivasi mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan bank. Selain itu, dengan adanya adaptasi teknologi dan inovasi proses, bank dapat tetap kompetitif di tengah persaingan industri perbankan yang ketat.

Pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan juga memiliki implikasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan.¹² Ini memastikan bahwa Bank Muamalat KCP Kolaka tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

KESIMPULAN

Manajemen SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan Bank Muamalat KCP Kolaka dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan menerapkan strategi pengembangan SDM yang komprehensif dan terstruktur, bank dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Melalui inovasi organisasi, pengembangan kompetensi, serta peningkatan efektivitas kerja, Bank Muamalat KCP Kolaka mampu menjaga daya saingnya dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Strategi pengembangan SDM ini tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga bagi karyawan, yang mendapatkan peluang untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka dalam karir profesional mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N. (2021). Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah. *Jurnal Education and Development*, 9(3), 98-101.
- Akbar, M., & Nur, A. (2023). Strategi Segmentasi Pemasaran Dalam Peningkatan Jumlah Nasabah Di Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Kolaka. *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah*, 6(2).
- Al Kutsi, M. I., & Kom, S. (Eds.). (2024). *Pengantar manajemen syariah*. Azzia Karya Bersama.
- Castleberry, A., & Nolen, A. L. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6), 807-815. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019>

¹²Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I., "Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Masa yang Mendatang," *Student Research Journal*, 1, no. 5 (2023): 446-466.

- Insulinde, Y., & Maulida, R. (2023). Sharia banking human resources development strategy in the era of industrial revolution 4.0 towards society 5.0. *Inklusif: Jurnal Pengkajian Penelitian - Ekonomi dan Hukum Islam*. <https://doi.org/10.24235/inklusif.v8i2.15105>
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *Strategi perencanaan sumber daya manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mukaffan. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia*. Klik Media.
- Muljibir, R., Palilati, A., Samdin, S., Takdir, D., & Syaifuddin, R. (2024). Impactful contributions: Sharia banks in advancing agricultural and agribusiness development, empowering MSMEs and enhancing human resources management. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*. <https://doi.org/10.22194/jgias/24.1328>
- Nazifah, H., Maswanto, M., Yusuf, N., Hidayah, N., & Panai, P. (2024). Employee recruitment and development process: Implementation of Islamic values. *International Journal of Business, Accounting, and Economics*. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i1.8016>
- Rambe, J. H., Imsar, I., & Anggraini, T. (2024). Analysis of priority banking officer (PBO) marketing strategy in increasing the number of priority customers viewed from a Maqashid Syariah perspective: Bank Sumut KC Syariah Padangsidempuan. *Istinbath: Jurnal Hukum Islam*. <https://doi.org/10.20414/ijhi.v23i1.752>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.