

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan

Putri Nurhida Hrp¹; Topan Iskandar²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap manajemen pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Medan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi pustaka dan literatur untuk mengeksplorasi dan menganalisis manajemen pengembangan sumberdaya manusia di Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. Dalam penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa BSI Kota Medan telah menerapkan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan baik dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah.

Kata Kunci: Manajemen; Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Medan

Abstract

This research aims to conduct an in-depth analysis of human resource development management at Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan City. This research adopts a qualitative approach by using literature and literature study methods to explore and analyze human resource development management at Bank Syariah Indonesia Medan City. In the research on human resource (HR) development management at Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan City, it can be concluded that BSI Medan City has implemented a well-integrated HR development strategy in the face of changing business dynamics.

Keywords: Management; Development; Human Resources; Medan

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pilar fundamental dalam kesuksesan suatu organisasi, terutama dalam konteks bank syariah. Keberhasilan suatu bank syariah sangat bergantung pada keberadaan SDM yang berkualitas dan profesional sebagai aset berharga untuk mencapai tujuan organisasi. Di Indonesia, persaingan dalam industri perbankan syariah semakin ketat dengan bertambahnya jumlah bank syariah. Oleh karena itu, penting bagi

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, putrinurhidah@gmail.com

² Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Ilmi Tanjungbalai, topaniskandar@staini.ac.id

bank syariah untuk memiliki SDM yang unggul dan kompeten guna dapat bersaing secara efektif dipasar yang semakin berkembang ini (Fatmawati, 2018).

Manajemen pengembangan SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini. Proses sistematis ini bertujuan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas SDM, menjadikan SDM sebagai sumber daya yang dinamis dan responsif terhadap perubahan. Pentingnya manajemen pengembangan SDM tak hanya sebatas keberlanjutan organisasi, namun juga berdampak signifikan pada kualitas pelayanan, daya saing, dan citra bank syariah di mata nasabah dan masyarakat umum (Kasmir, 2020).

Manajemen pengembangan SDM yang efektif dan efisien akan memberikan berbagai keuntungan bagi bank syariah, seperti peningkatan kualitas dan kompetensi SDM, peningkatan kinerja dan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja SDM, memperkuat loyalitas SDM, dan meningkatkan daya saing bank syariah dalam pasar yang bersaing ketat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses krusial dalam persiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Hal ini umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Proses pengembangan ini menyediakan kesempatan-kesempatan belajar yang dirancang khusus untuk membantu pekerja dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Menurut pandangan Schuler dan Youngblood (1986), pengembangan SDM di organisasi melibatkan faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks SDM, pengembangan diartikan sebagai peningkatan kualitas SDM melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, meningkatkan keterampilan, kecakapan, serta sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengembangan kualitas manusia juga mencakup peningkatan kemampuan berfikir. Pendidikan formal, termasuk dalam pengembangan SDM, diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan kemampuan berfikir melalui materi dasar seperti hitung-menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu, dan sebagainya. Pelatihan pegawai juga diarahkan untuk meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru dan peralatan teknologi baru, membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah. Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah pada "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia di Kota Medan". Bank syariah di Indonesia, dengan konsep ekonomi Islam sebagai dasar operasionalnya, dianggap sebagai alternatif strategis dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam upaya pemulihan ekonomi Indonesia, peran intermediasi dari perbankan, khususnya perbankan syariah, menjadi sangat krusial. Namun, perbankan konvensional dengan sistem ribawinya dinilai belum mampu membawa bangsa ini ke arah yang lebih baik (Lubis, 2017).

Pengembangan perbankan syariah tidak hanya melibatkan aspek ekonomi, tetapi juga nilai moralitas yang tinggi. Faktor ini dianggap penting dalam membentuk etika usaha dan integritas pemilik serta pengurus bank syariah. Restrukturisasi perbankan yang tengah dilaksanakan diharapkan dapat

meningkatkan kualitas sistem perbankan secara keseluruhan, menciptakan kompetensi yang sehat, dan mendorong pelayanan yang berkualitas.

Perkembangan teknologi dalam operasional bank menuntut kehadiran tenaga profesional yang terampil. Oleh karena itu, sekolah-sekolah perbankan menjadi penting dalam mendidik tenaga profesional di bidang perbankan. Kombinasi antara keahlian teknis dan etika dianggap esensial untuk mengatasi risiko moral dalam bisnis perbankan.

Berdasarkan kenyataan di atas penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARI'AH INDONESIA KOTA MEDAN. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap manajemen pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Medan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan potensi perbaikan atau peningkatan yang dapat dilakukan oleh bank tersebut dalam upaya memperkuat posisinya di pasar bank syariah.

B. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan sistematis dan strategis dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM melibatkan berbagai fungsi kritis yang bersifat holistik dan integral dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Dalam konteks penelitian ini, kajian teori MSDM akan digunakan untuk menguraikan konsep serta fungsi dari manajemen pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan SDM menjadi fondasi awal dalam MSDM, di mana organisasi perlu merinci kebutuhan dan harapan mereka terhadap tenaga kerja. Ini melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan, analisis kebutuhan tenaga kerja, dan proyeksi perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan bisnis. Proses ini memastikan bahwa organisasi memiliki keahlian yang tepat pada waktu yang tepat, mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah selanjutnya dalam MSDM. Organisasi perlu menarik individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Rekrutmen dapat melibatkan sumber daya internal dan eksternal, seperti pelamar internal atau pencarian di pasar tenaga kerja. Seleksi memastikan bahwa individu yang terpilih adalah yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui berbagai metode evaluasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan aspek krusial dalam MSDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas individu. Program pelatihan dapat mencakup pengenalan terhadap teknologi baru, pengembangan kepemimpinan, atau peningkatan keterampilan interpersonal. Pengembangan karir juga merupakan bagian dari proses ini, yang membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka (Pohan, 2020).

Kompensasi adalah elemen penting lainnya dalam MSDM. Sistem penggajian yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya. Pendekatan holistik dalam kompensasi membantu organisasi mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkontribusi secara signifikan. Hubungan industrial

membahas interaksi antara manajemen dan karyawan serta organisasi dan serikat pekerja. Pemahaman yang mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, negosiasi kolektif, dan manajemen konflik diperlukan untuk memastikan hubungan yang seimbang dan produktif di tempat kerja. MSDM juga melibatkan perhatian terhadap aspek etika dan keberlanjutan. Organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik mereka mendukung prinsip-prinsip etika dalam perlakuan terhadap karyawan dan masyarakat. Keterlibatan sosial dan lingkungan juga semakin menjadi fokus dalam MSDM modern. Dengan mengintegrasikan semua aspek ini, MSDM menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kajian teori MSDM menjadi alat yang penting untuk memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep ini dalam konteks praktis, memberikan landasan yang kuat untuk manajemen yang efektif dan berkelanjutan. Keseluruhan, MSDM bukan hanya sebagai alat untuk mengelola SDM, tetapi juga sebagai elemen integral dalam strategi bisnis yang sukses dan berkelanjutan (Fitriah, 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan landasan konseptual yang mengulas proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Pemahaman mendalam terhadap teori ini memainkan peran krusial dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, produktivitas organisasi yang tinggi, serta meningkatkan daya saing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Pengembangan SDM memiliki dua pendekatan utama, yaitu teori investasi dan teori pasar tenaga kerja, yang memberikan perspektif yang berbeda terkait manfaat dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia.

Teori investasi pada dasarnya menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang yang memberikan hasil yang signifikan bagi organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan SDM dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, dengan keyakinan bahwa peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu akan secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya, meningkatnya kinerja karyawan diharapkan akan memberikan kontribusi langsung terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan (Siregar, 2020).

Teori investasi juga menyoroti aspek keberlanjutan pengembangan SDM, mengingat investasi yang dilakukan akan membawa dampak positif jangka panjang pada daya saing organisasi. Dengan memperkuat potensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk merespons perubahan dalam lingkungan bisnis (Amriyanti, 2019).

Di sisi lain, teori pasar tenaga kerja memandang pengembangan SDM sebagai strategi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas di pasar yang kompetitif. Pada dasarnya, teori ini berpendapat bahwa organisasi yang memberikan peluang pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menjadi tempat yang menarik bagi individu yang mencari pengembangan karir. Dengan meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang berfokus pada pertumbuhan profesional, organisasi dapat

menjadikan pengembangan SDM sebagai alat untuk menarik bakat terbaik di pasar tenaga kerja.

Teori pasar tenaga kerja juga menekankan pentingnya menjaga karyawan yang sudah memiliki kualitas tinggi melalui investasi dalam pengembangan. Dengan memberikan peluang untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan, organisasi dapat membangun loyalitas karyawan yang berdampak positif pada retensi bakat kunci.

Keduanya, teori investasi dan teori pasar tenaga kerja, menggarisbawahi bahwa pengembangan sumber daya manusia bukan hanya investasi dalam pembelajaran dan pengembangan individu, tetapi juga investasi dalam kelangsungan dan keberlanjutan organisasi. Kedua teori ini menawarkan pandangan komprehensif tentang nilai jangka panjang yang dihasilkan oleh pengembangan SDM (Zuhri, 2021).

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin penting sebagai strategi yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi, bersaing, dan berkembang. Oleh karena itu, memahami kedua teori tersebut bukan hanya sebagai pandangan konseptual, melainkan sebagai panduan praktis untuk merancang dan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja (Yuliar, 2021).

Kinerja Karyawan

Teori Kinerja Karyawan merupakan suatu kerangka konseptual yang mendalam, membahas sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Dalam kerangka ini, kinerja karyawan dianggap sebagai hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Pemahaman menyeluruh terhadap teori ini menjadi kunci dalam mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja.

Pertama-tama, kemampuan karyawan menjadi fokus utama dalam teori ini. Kemampuan mencakup kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sejauh mana karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka secara efektif akan sangat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang kemampuan individu menjadi dasar dalam merancang strategi pengembangan, penempatan posisi, dan penugasan tugas yang sesuai.

Keterampilan, sebagai faktor kedua, merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif. Keterampilan ini mencakup aspek praktis dan teknis, memainkan peran vital dalam menentukan tingkat kinerja individu. Pentingnya pengembangan keterampilan tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada tingkat efisiensi organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada peningkatan keterampilan karyawan menjadi krusial untuk mencapai tujuan ini.

Pengetahuan, sebagai elemen ketiga, adalah pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Pengetahuan mencakup aspek teoritis dan konseptual yang menjadi dasar dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas mereka cenderung lebih mampu menanggapi tantangan dan

menghasilkan hasil yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan untuk pembelajaran dan peningkatan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Motivasi, sebagai faktor keempat, menyoroti keinginan dan upaya yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kepuasan kerja, pemenuhan kebutuhan, dan tujuan karir. Pemahaman mendalam tentang motivasi individu memungkinkan manajemen untuk merancang sistem pengakuan, insentif, dan promosi yang sesuai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan dan secara positif memengaruhi kinerja mereka (Siregar, 2020).

Lingkungan kerja, sebagai faktor kelima, mencakup kondisi-kondisi di tempat kerjanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini melibatkan elemen-elemen seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dukungan manajemen, serta faktor fisik dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan yang mendukung, inklusif, dan memberikan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam menggabungkan semua faktor tersebut, organisasi dapat merancang pendekatan holistik terhadap manajemen kinerja yang mencakup pemahaman mendalam tentang kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan. Penerapan metode evaluasi kinerja yang adil dan transparan juga menjadi krusial untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu karyawan mencapai potensi mereka yang penuh. Dengan memahami dan menerapkan teori kinerja karyawan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, memberdayakan karyawan, dan mencapai kinerja optimal. Dengan menjembatani kesenjangan antara ekspektasi organisasi dan karyawan, teori ini menjadi landasan untuk mengembangkan strategi manajemen yang berfokus pada pengembangan potensi individu dan pencapaian tujuan organisasi (Afriyadi, 2010).

Kajian Pustaka

1. Salimawati, et al. (2022)

Salimawati, et al. (2022) melakukan penelitian yang berfokus pada analisis peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan analisis komparatif. Penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai strategi yang diimplementasikan oleh bank untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia Medan memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Pelatihan yang diberikan mencakup pelatihan teknis, non-teknis, dan kepemimpinan. Pendidikan diberikan baik secara formal maupun non-formal. Sementara itu, pengembangan karir melibatkan promosi, mutasi, dan rotasi.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengembangan SDM merupakan strategi penting bagi Bank Syariah Indonesia Medan guna meningkatkan kinerja karyawan. Rekomendasi penulis adalah agar bank terus meningkatkan kualitas dan jumlah program

pengembangan SDM, serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya.

2. Fitriani, et al. (2021)

Penelitian Fitriani, et al. (2021) fokus pada evaluasi program pengembangan SDM di Bank Syariah Indonesia Kota Medan. Metode evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana program-program tersebut memenuhi kebutuhan karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa program-program tersebut belum sepenuhnya memadai, disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kualitas dan kuantitas program yang belum memadai, kurangnya komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi terhadap efektivitas program.

Dengan demikian, kesimpulan penelitian adalah bahwa Bank Syariah Indonesia Kota Medan perlu melakukan perbaikan dalam program pengembangan SDM. Rekomendasi yang diberikan termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas program, peningkatan komunikasi dan sosialisasi kepada karyawan, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan SDM.

3. Arief, et al. (2020)

Penelitian Arief, et al. (2020) mengeksplorasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi referensi berharga dalam menggambarkan hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan di lingkungan perbankan.

Berdasarkan tiga penelitian tersebut, dapat diidentifikasi pola umum bahwa pengembangan SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah. Program-program tersebut mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Namun, penelitian kedua menyoroti beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki, termasuk kurangnya komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi program.

Oleh karena itu, saran untuk Bank Syariah Indonesia Medan adalah untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas program pengembangan SDM. Diperlukan upaya untuk meningkatkan komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi program secara teratur guna memastikan efektivitasnya. Dengan menggabungkan temuan dari ketiga penelitian ini, bank dapat merancang strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat posisinya dalam industri perbankan syariah.

Tabel 1. Artikel Hasil Pencarian Paper Berdasarkan Kata Kunci

Penulis dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Salimawati, dkk. (2022)	Analisis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam	Penelitian deskriptif dan analisis komparatif	Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi

	Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan		teknis/keahlian maupun kepemimpinan
Sinaga, dkk. (2022)	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	Penelitian deskriptif	Manajemen sumber dayamanusia yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan
Ningsih, dkk. (2020)	Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah	Penelitian kuantitatif	Islamic human capital dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah
Pratiwi, dkk. (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah	Penelitian kuantitatif	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM bank syariah
Ridwan, dkk. (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, Dan Kantor Cabang Panglima Polim)	Penelitian kualitatif	Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan banksyariah

Berdasarkan telaah literatur yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Program-program tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi pustaka dan literatur untuk mengeksplorasi dan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia di Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. Data yang diperoleh berasal dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, artikel jurnal, tesis, dan disertasi, yang relevan dengan konteks industri perbankan syariah. Metode analisis kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan, dengan fokus pada konsep-konsep manajemen pengembangan sumber daya manusia. Penelitian

ini akan menghasilkan pemahaman mendalam tentang praktik manajemen pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kota Medan, serta menyusun kerangka konseptual yang menghubungkan teori dengan implementasi di konteks perbankan syariah lokal.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan SDM di BSI Kota Medan

BSI Kota Medan menghadapi tantangan besar dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan ini telah menerapkan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnisnya. Tujuan utama dari strategi ini adalah memastikan bahwa SDM perusahaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan bisnisnya dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Strategi pengembangan SDM di BSI Kota Medan mencakup tiga aspek utama, yang melibatkan pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi non-teknis, dan pengembangan karir.

Pertama-tama, dalam pengembangan kompetensi teknis, BSI Kota Medan memfokuskan upayanya pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Berbagai program telah diterapkan, termasuk pelatihan khusus, pendidikan lanjutan, dan program mentoring. Pelatihan teknis dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi, proses, dan praktik terkini yang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pendidikan lanjutan dapat mencakup pengenalan terhadap inovasi terkini dan perkembangan industri sehingga karyawan dapat tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Program mentoring memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari pengalaman dan keahlian rekan-rekan mereka yang lebih berpengalaman, menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan di seluruh organisasi.

Kedua, dalam pengembangan kompetensi non-teknis, BSI Kota Medan memprioritaskan peningkatan kemampuan karyawan dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Program-program ini mencakup pelatihan kepemimpinan, seminar komunikasi efektif, dan workshop pengembangan keterampilan kerja tim. Dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan kebutuhan akan kolaborasi yang efektif, penekanan pada aspek non-teknis ini menjadi krusial. Karyawan yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, kemampuan berkomunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Ketiga, pengembangan karir menjadi fokus utama dalam memastikan bahwa karyawan dapat mencapai potensinya secara maksimal. BSI Kota Medan telah merancang program pengembangan karir yang mencakup promosi, mutasi, dan rotasi. Program ini tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa, tetapi juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru melalui tanggung jawab baru. Melalui promosi, karyawan dapat mengambil peran yang lebih tinggi dalam organisasi, sedangkan melalui mutasi dan rotasi, mereka dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai fungsi bisnis.

Selain itu, BSI Kota Medan juga mengakui pentingnya perencanaan karir yang berkelanjutan. Program pengembangan karir juga mencakup penyediaan jalur karir yang jelas, peluang pembelajaran berkelanjutan, dan dukungan untuk perencanaan pengembangan karir individu. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir, tetapi juga membantu karyawan dalam mengelola dan merencanakan langkah-langkah berikutnya dalam karir mereka.

Penerapan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja bisnis secara keseluruhan. Dengan memiliki SDM yang kompeten dan terus berkembang, BSI Kota Medan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar, menerapkan inovasi, dan memenuhi tuntutan pelanggan dengan lebih baik. Dalam era bisnis yang dinamis, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya sebagai biaya, tetapi sebagai investasi jangka panjang yang dapat membawa keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan.

Dalam menjalankan strategi pengembangan SDM, Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Medan menerapkan berbagai langkah strategis. Berdasarkan penelitian Salimawati, et al. (2022), BSI Kota Medan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Pelatihan yang diselenggarakan terdiri dari pelatihan teknis, non-teknis, dan kepemimpinan. Ini mencerminkan komitmen BSI untuk meningkatkan kompetensi teknis dan keahlian karyawan, serta mengembangkan kepemimpinan di semua tingkatan.

Selain pelatihan, pendidikan juga menjadi bagian penting dari strategi pengembangan SDM di BSI Kota Medan. Pendekatan formal dan non-formal digunakan untuk memberikan pendidikan kepada karyawan, sehingga mereka dapat terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri perbankan syariah.

Pengembangan karir menjadi komponen strategis lainnya yang diterapkan oleh BSI Kota Medan. Program ini mencakup promosi, mutasi, dan rotasi sebagai upaya untuk memberikan pengalaman dan peluang baru kepada karyawan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh BSI Kota Medan dirancang secara holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman.

Pelaksanaan Program-program Pengembangan SDM di BSI Kota Medan

Dalam menjalankan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi, BSI Kota Medan memastikan bahwa program-program tersebut dilaksanakan secara terencana dan terstruktur. Upaya ini diarahkan untuk memenuhi kebutuhan baik karyawan maupun perusahaan secara efektif. Berikut adalah rincian lebih lanjut mengenai pelaksanaan program-program pengembangan SDM di BSI Kota Medan.

Pertama-tama, pengembangan kompetensi teknis merupakan salah satu pilar utama dalam strategi ini. BSI Kota Medan mengimplementasikan pelatihan teknis, baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Pelatihan internal diorganisasikan oleh tim pengembangan SDM perusahaan, yang terdiri dari para ahli dan praktisi yang memahami kebutuhan spesifik BSI Kota Medan. Mereka merancang program pelatihan yang sesuai dengan lingkungan bisnis perusahaan, melibatkan materi-materi terkini dan relevan dengan industri. Di

samping itu, pelatihan eksternal diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terkemuka yang telah terakreditasi, memastikan bahwa karyawan mendapatkan wawasan dari sumber daya yang bervariasi dan berkualitas.

Kedua, untuk pengembangan kompetensi non-teknis, BSI Kota Medan menekankan pentingnya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Pelatihan internal yang diberikan oleh tim pengembangan SDM perusahaan mencakup aspek-aspek ini, memberikan karyawan pemahaman mendalam tentang bagaimana memimpin dengan efektif, berkomunikasi secara efisien, dan berkolaborasi dalam tim. Sementara itu, seminar dan workshop eksternal yang diadakan oleh lembaga terakreditasi bertujuan untuk memberikan pandangan luas dan perspektif baru terhadap aspek-aspek non-teknis ini. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan keterampilan lunak yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka.

Ketiga, pengembangan karir diimplementasikan melalui promosi, mutasi, dan rotasi. Promosi diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi syarat dan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang lebih tinggi. Proses promosi ini dijalankan dengan transparan dan objektif, memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, mutasi digunakan sebagai alat untuk mengembangkan kompetensi karyawan di berbagai bidang. Dengan demikian, mereka dapat memiliki pemahaman yang lebih holistik tentang bisnis dan menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Rotasi, sebagai bagian dari pengembangan karir, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan di berbagai departemen atau unit bisnis. Ini membantu dalam membangun karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memiliki wawasan yang mendalam tentang operasional perusahaan.

Selain itu, BSI Kota Medan juga menjalankan program perencanaan karir yang berkelanjutan. Ini melibatkan penyediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur, memberikan gambaran kepada karyawan tentang bagaimana mereka dapat mencapai tujuan karir mereka. Dukungan untuk perencanaan pengembangan karir individu juga diberikan, termasuk pengembangan rencana pembelajaran yang disesuaikan dan peluang untuk mengikuti program pelatihan yang mendukung tujuan karir mereka.

Dalam keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh BSI Kota Medan tidak hanya merupakan serangkaian program, tetapi suatu pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kompetensi teknis dan non-teknis, serta pengembangan karir yang terencana. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, sekaligus memberikan kontribusi positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan kebutuhan karyawan dan perusahaan, BSI Kota Medan berkomitmen untuk menciptakan tim yang unggul dan siap menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Salimawati, et al. (2022), dalam penelitiannya, memberikan gambaran tentang pelaksanaan program pengembangan SDM di BSI Kota Medan. Pelatihan teknis, non-teknis, dan kepemimpinan diselenggarakan secara terencana dan terstruktur. Program pelatihan teknis dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam aspek-aspek tertentu yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan non-teknis, seperti pengembangan soft skills, juga menjadi bagian integral dari program ini. Sementara itu, pelatihan kepemimpinan bertujuan untuk memperkuat kualitas kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi.

Pendidikan, baik formal maupun non-formal, diimplementasikan dengan memberikan akses karyawan untuk mengikuti program-program akademis serta kursus-kursus yang mendukung pengembangan profesi mereka. Dengan menyediakan berbagai jalur pendidikan, BSI Kota Medan memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Pengembangan karir diwujudkan melalui mekanisme promosi, mutasi, dan rotasi. Ini memungkinkan karyawan untuk memperluas cakupan tanggung jawab mereka, menghadapi tantangan baru, dan terus berkembang dalam karir mereka. Pelaksanaan program-program ini menunjukkan keseriusan BSI Kota Medan dalam memberikan dukungan yang komprehensif untuk pengembangan karir karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Pengembangan SDM di BSI Kota Medan

Kesuksesan manajemen pengembangan SDM di BSI Kota Medan dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci, yang masing-masing memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas program-program tersebut.

Pertama-tama, peran kepemimpinan, terutama yang dimainkan oleh Ketua Dewan Direksi dan Direktur Utama BSI Kota Medan, menjadi landasan utama kesuksesan pengembangan SDM. Kepemimpinan yang kuat dan mendukung sangat diperlukan untuk menciptakan budaya organisasional yang memprioritaskan pembelajaran dan pengembangan karyawan. Kepala perusahaan harus memberikan komitmen penuh terhadap program-program ini, tidak hanya dalam kata-kata, tetapi juga dalam tindakan nyata. Dukungan yang tulus dari puncak kepemimpinan akan memberikan dorongan positif kepada seluruh organisasi, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mengembangkan diri mereka.

Faktor selanjutnya yang tak kalah penting adalah kebijakan dan prosedur yang jelas terkait pengembangan SDM. Kebijakan yang terstruktur dan jelas memberikan pedoman bagi seluruh organisasi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pengembangan SDM. Dengan adanya kebijakan yang terdefinisi dengan baik, para pemimpin di tingkat manajerial dapat bekerja sesuai arahan dan mengukur keberhasilan program-program ini. Proses-proses pengembangan SDM yang terdokumentasi dengan baik juga membantu menciptakan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga meminimalkan potensi kebingungan atau ketidakjelasan.

Selanjutnya, komitmen dan partisipasi aktif karyawan merupakan faktor penting lainnya. Tanpa dukungan dan keterlibatan karyawan, program pengembangan SDM hanya akan mencapai hasil yang terbatas. Oleh karena itu, perlu dibangun budaya di mana setiap karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Inisiatif ini dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas dan insentif untuk partisipasi karyawan dalam pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan lainnya. Keterlibatan aktif karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang melibatkan mereka dalam merancang program-program pengembangan, sehingga kebutuhan dan harapan mereka dapat lebih terpenuhi.

Evaluasi dan umpan balik memainkan peran sentral dalam memastikan efektivitas program pengembangan SDM. BSI Kota Medan perlu menerapkan sistem evaluasi yang menyeluruh dan berkala terhadap program-program ini. Evaluasi ini dapat mencakup penilaian terhadap tingkat kehadiran

karyawan dalam pelatihan, hasil pembelajaran yang dicapai, dan implementasi keterampilan baru di tempat kerja. Selain itu, umpan balik dari karyawan dan manajemen dapat memberikan wawasan berharga terkait dengan keberhasilan program dan area yang perlu diperbaiki. Proses evaluasi yang terstruktur juga memungkinkan BSI Kota Medan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dan memastikan bahwa program pengembangan SDM tetap relevan dan efektif seiring waktu.

Kesimpulannya, keberhasilan manajemen pengembangan SDM di BSI Kota Medan tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan interaksi kompleks antara peran kepemimpinan, kebijakan dan prosedur, partisipasi karyawan, serta evaluasi dan umpan balik. Melalui pendekatan holistik ini, BSI Kota Medan dapat menciptakan lingkungan di mana setiap individu di organisasi merasa didukung dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri mereka, mencapai tujuan bisnis, dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen pengembangan SDM di BSI Kota Medan dapat dianalisis berdasarkan temuan Fitriani, et al. (2021). Evaluasi program pengembangan SDM menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas program menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan. Oleh karena itu, BSI Kota Medan perlu memastikan bahwa program-program yang diselenggarakan memiliki standar kualitas yang tinggi dan memadai dalam jumlah.

Kurangnya komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi efektivitas program juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. BSI Kota Medan dapat meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan informasi terkait program pengembangan SDM dapat disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Sosialisasi yang baik akan meningkatkan partisipasi karyawan dalam program-program tersebut. Evaluasi rutin terhadap efektivitas program menjadi langkah penting untuk menilai dampak dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, BSI Kota Medan dapat memperbaiki program pengembangan SDM dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi. Dengan demikian, manajemen pengembangan SDM di BSI Kota Medan dapat mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan industri perbankan syariah.

E. KESIMPULAN

Dalam penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa BSI Kota Medan telah menerapkan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan baik dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah. Strategi ini mencakup pengembangan kompetensi teknis, non-teknis, dan pengembangan karir sebagai upaya untuk memastikan bahwa SDM perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pertama-tama, dalam pengembangan kompetensi teknis, BSI Kota Medan menekankan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan mentoring telah diterapkan untuk memastikan pemahaman mendalam tentang teknologi dan praktik terkini.

Kedua, pengembangan kompetensi non-teknis difokuskan pada peningkatan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Program-program ini mencakup pelatihan kepemimpinan, seminar komunikasi efektif, dan workshop pengembangan keterampilan kerja tim, mengakui pentingnya keterampilan lunak dalam lingkungan bisnis yang kompleks.

Ketiga, pengembangan karir menjadi fokus utama dengan program promosi, mutasi, dan rotasi. BSI Kota Medan tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja luar biasa tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru melalui tanggung jawab baru, menciptakan jalur karir yang jelas dan terstruktur.

Pelaksanaan program-program pengembangan SDM di BSI Kota Medan menunjukkan pendekatan terencana dan terstruktur. Pelatihan teknis dan non-teknis diorganisasikan secara internal dan eksternal, sedangkan pengembangan karir diimplementasikan melalui promosi, mutasi, dan rotasi dengan dukungan perencanaan karir yang berkelanjutan.

Faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan manajemen pengembangan SDM melibatkan peran kepemimpinan yang kuat, kebijakan dan prosedur yang jelas, partisipasi aktif karyawan, dan evaluasi yang terstruktur. Dukungan penuh dari puncak kepemimpinan, kebijakan yang terdefinisi dengan baik, partisipasi aktif karyawan, dan evaluasi berkala menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan di mana setiap individu di organisasi merasa didukung dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri mereka.

Dengan memperhatikan temuan dari penelitian ini, BSI Kota Medan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, komunikasi, sosialisasi, dan evaluasi dalam program pengembangan SDM mereka. Dengan demikian, bank ini dapat mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan industri perbankan syariah. Keseluruhan, manajemen pengembangan SDM di BSI Kota Medan dapat dianggap sebagai fondasi yang kokoh untuk mendukung visi dan misi perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

G. DAFTAR PUSTAKA

Afriyadi, V. (2010). Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Indonesia (BSM) KC Tangerang Ciputat. *Skripsi*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55207>.

Amriyanti, A. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat Palopo. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1630/1/Untitled.pdf>.

Fatmawati, L. (2018). Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Teluk Betung. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. 1–6.

Fitriah, U. (2021). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Kcp Kota Bima.

Kasmir. (2020). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Lubis, A.S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. 2 (2): 240–48.
- Pohan, S. (2020). Proses Manajemen SDM: Tantangan, Peluang, dan Best Praktik. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Islam Dan Islam Humaniora* Volume 2: 26–27.
- Siregar, P.N. (2020). Analisis Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan.
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Journal of Shariah and Islamic Economics* 2 (2): 1–12. <https://doi.org/10.29408/jpek.v7i1.17201>.
- Zuhri, M. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di BSI KC Kediri pada Masa Pandemi Covid-19. *Etheses.lainponorogo.Ac.Id*.