

STRATEGI PENGELOLAAN SDI DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA ISLAMI DI BANK SYARIAH

Asriani¹, Muhammad Wahyuddin Abdullah²
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar^{1,2}

Email: asrianiastubi07@gmail.com¹, wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini mengkaji strategi pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan budaya kerja Islami di bank syariah. Dengan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka, ditemukan bahwa integrasi nilai Islam dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja sangat penting untuk membentuk budaya kerja yang beretika dan produktif. Peran kepemimpinan serta kebijakan organisasi yang mendukung nilai Islami menjadi kunci keberhasilan implementasi budaya kerja Islami. Strategi ini memperkuat kualitas SDI sekaligus memperkuat daya saing bank syariah.

Kata Kunci: SDI, budaya kerja Islami, bank syariah, strategi pengelolaan, nilai Islam.

Abstract

This study examines human resource management strategies to enhance Islamic work culture in Islamic banks. Using a qualitative literature review, it finds that integrating Islamic values in recruitment, training, career development, and performance evaluation is vital to creating an ethical and productive work culture. Leadership roles and organizational policies supporting Islamic values are key to successful implementation. These strategies improve HR quality and strengthen the competitive advantage of Islamic banks.

Keywords: Human resources, Islamic work culture, Islamic bank, management strategy, Islamic values.

A. Pendahuluan

Era globalisasi dan kompetisi industri keuangan yang semakin ketat menuntut bank syariah untuk tidak hanya unggul dalam aspek finansial, tetapi juga mampu mencerminkan nilai-nilai Islam pada setiap aktivitas operasionalnya.¹ Salah satu aspek penting yang menjadi fondasi keberhasilan bank syariah adalah keberadaan budaya kerja Islami yang kuat serta terinternalisasi dalam diri seluruh sumber daya insani (SDI). Budaya kerja Islami bukan sekadar simbol religiusitas, melainkan menjadi cerminan dari integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah.²

¹ Chaidir Iswanaji and others, *Perkembangan Industri Halal Dan Penguatan Lembaga Keuangan Syariah*, 2024.

² Muhammad dkk Hasyim, 'Budaya Kerja Islami Bukan Sekadar Simbol Religiusitas, Melainkan Menjadi Cerminan Dari Integritas, Tanggung Jawab, Kejujuran, Dan Profesionalisme Yang Selaras Dengan Prinsip-Prinsip Syariah.', *Marhalah, Al*, 8.1 (2024), 59–66.

Sumber daya insani (SDI) dalam bank syariah memiliki posisi strategis sebagai penggerak utama terciptanya sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga sesuai dengan etika Islam.³ Oleh karena itu, pengelolaan SDI tidak boleh dilakukan secara konvensional semata, melainkan harus dirancang secara strategis agar dapat menanamkan nilai-nilai Islam ke dalam pola pikir, sikap, dan perilaku kerja karyawan. Pengelolaan yang efektif dapat membentuk SDI yang berkinerja tinggi sekaligus memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak bank syariah yang menghadapi tantangan dalam menerapkan budaya kerja Islami secara menyeluruh. Meskipun secara formal bank tersebut berlandaskan syariah, namun dalam praktik manajerial, masih ditemukan adanya perilaku dan keputusan yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam.⁴ Hal ini disebabkan antara lain oleh kurangnya internalisasi nilai-nilai Islam dalam sistem pengelolaan SDI serta lemahnya pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan.⁵

Strategi pengelolaan SDI yang tepat sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan ini. Pendekatan strategis tersebut meliputi rekrutmen berbasis nilai, pelatihan spiritual dan profesional berkelanjutan, penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek akhlak, serta pengembangan karier yang berorientasi pada amanah dan tanggung jawab. Selain itu, pimpinan organisasi juga berperan penting sebagai teladan dalam menegakkan budaya kerja Islami di lingkungan kerja.

Budaya kerja Islami tidak hanya meningkatkan kualitas individu dan organisasi, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah. Ketika karyawan bekerja dengan landasan nilai Islam seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, kerja keras (*jihad*), dan tanggung jawab sosial (*mas'uliyah*), maka akan tercipta lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bernilai ibadah.⁶ Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap reputasi dan keberlanjutan bank syariah di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

Oleh karena itu, penting bagi bank syariah untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDI yang komprehensif dan kontekstual, dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dan nilai-nilai syariah. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji bagaimana strategi pengelolaan SDI dapat diterapkan secara efektif guna memperkuat budaya kerja Islami yang berkelanjutan dalam lingkungan bank syariah.

³ Yutisa Tri Cahyani, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah', *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1.1 (2017), 71–82 <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v1i1.675>.

⁴ Nurul Istiqomah, 'Analisis Penerapan Manajemen Keuangan Syariah Dalam Perbankan Indonesia Berdasarkan Regulasi Yang Berlaku', *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3.2 (2025), 196–213.

⁵ Fauzatul Laily Nisa and Krisna Reswara, 'Analisis Perkembangan Dan Tantangan Bank Syariah Dalam Persaingan Dengan Bank Konvensional Di Pasar Keuangan Modern', *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2.3 (2024), 120–25 <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.601>.

⁶ Endah Yuliani and Rifky Ardhana Kisno Saputra, 'Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan', *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3.2 (2020), 31–40 <https://doi.org/10.52166/j-macc.v3i2.2067>.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan budaya kerja Islami di bank syariah. Seluruh data dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis, seperti buku-buku ilmiah, jurnal akademik, artikel, dan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi yang mendukung pemahaman terhadap konsep manajemen SDI dan budaya kerja Islami dalam konteks lembaga keuangan syariah. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menelaah isi dan makna dari masing-masing referensi guna merumuskan kesimpulan yang sesuai dengan fokus kajian. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran strategi pengelolaan SDI dalam membentuk budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Budaya Kerja Islami

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa budaya kerja Islami di lingkungan bank syariah bukan sekadar representasi simbolik dari identitas keislaman, melainkan merupakan kerangka nilai yang secara substantif membentuk etika dan profesionalisme kerja. Budaya ini bersifat terintegrasi dan komprehensif, dengan mengedepankan prinsip-prinsip utama dalam Islam seperti *shiddiq* (jujur), *amanah* (bertanggung jawab), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif). Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman perilaku individu, tetapi juga mengarah pada pembentukan karakter organisasi yang beretika tinggi. Budaya kerja Islami memiliki dua dimensi orientasi utama: vertikal dan horizontal. Orientasi vertikal merujuk pada kesadaran spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT, sedangkan orientasi horizontal menekankan pada pentingnya etika sosial dan akhlak dalam hubungan antarsesama di lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa penerapan budaya kerja Islami mampu mendorong motivasi intrinsik karyawan, memperkuat loyalitas terhadap institusi, dan membentuk integritas kerja yang tinggi.⁷

Budaya kerja Islami berkontribusi signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bernuansa ibadah, sekaligus menjadi elemen pembeda dan keunggulan kompetitif bagi bank syariah dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan industri keuangan.

2. Strategi Pengelolaan SDI

Strategi pengelolaan sumber daya insani (SDI) merupakan komponen yang sangat krusial dalam menentukan arah, karakter, dan daya tahan suatu organisasi, terlebih lagi dalam lembaga yang berbasis nilai seperti bank syariah. Dalam sistem keuangan syariah, SDI tidak sekadar diposisikan sebagai instrumen produksi atau pelaksana teknis, tetapi sebagai amanah (titipan dari Allah) yang

⁷ Anip Dwi Saputro and others, 'Heart Half Implementation Sharia Banking In Indonesia', 3.2 (2018), 127–38.

harus dikembangkan secara utuh: jasmani, intelektual, dan spiritual. Karena itu, strategi pengelolaan SDI harus dirancang tidak hanya untuk mengejar efisiensi kerja dan produktivitas, tetapi juga untuk menginternalisasikan nilai-nilai syariah dalam pola pikir, sikap, dan perilaku kerja setiap individu di dalam organisasi. Bank syariah memiliki keunikan dibandingkan bank konvensional karena membawa dua mandat sekaligus: mandat profesional (ekonomi/keuangan) dan mandat etis/spiritual (syariah/Islam). Dalam konteks ini, SDI menjadi katalisator utama dalam menjembatani nilai dan tindakan. Tanpa strategi pengelolaan yang tepat, internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja bisa terhambat, sehingga menjadikan budaya kerja Islami hanya sebagai simbol formal belaka, tanpa dampak nyata dalam operasional dan perilaku organisasi. Berdasarkan hasil kajian pustaka, terdapat beberapa strategi kunci dalam meningkatkan budaya kerja islami.⁸

a. Rekrutmen Berbasis Nilai Islam

Proses seleksi tidak hanya berfokus pada hard skills, tetapi juga menilai nilai-nilai dasar seperti kejujuran, etika kerja, pemahaman fiqh muamalah, serta sikap spiritual. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sejak awal, individu yang bergabung sudah memiliki kesesuaian nilai dengan visi misi syariah.

b. Pelatihan dan Pengembangan SDI

Pelatihan tidak hanya dalam bentuk teknis, tetapi juga spiritual dan etika. Misalnya, program tahsin, pelatihan akhlak kerja Islami, kajian fiqh muamalah, serta peningkatan pemahaman syariah. Hal ini mendorong pembentukan karakter Islami dan profesional sekaligus.

c. Pengembangan Karier Berbasis Amanah

Karier dibangun berdasarkan kapabilitas dan karakter Islami, bukan hanya karena pencapaian target semata. Amanah dan kematangan spiritual menjadi bagian dari pertimbangan untuk naik jabatan, agar kepemimpinan organisasi mencerminkan nilai-nilai Islam secara menyeluruh.

d. Evaluasi dan Penghargaan yang Seimbang

Penilaian kinerja karyawan melibatkan indikator kuantitatif (target kerja, efisiensi) dan kualitatif (kepatuhan syariah, akhlak kerja, tanggung jawab sosial). Sistem reward dan punishment harus mencerminkan nilai Islam, agar adil dan mendidik, bukan semata berbasis angka.

Strategi pengelolaan sumber daya insani (SDI) di bank syariah yang efektif harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja. Rekrutmen berbasis nilai Islam memastikan bahwa individu yang bergabung tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai dengan visi dan misi syariah, khususnya dalam aspek kejujuran, etika kerja, dan spiritualitas. Selanjutnya, pelatihan yang meliputi aspek teknis sekaligus spiritual dan etika menjadi sarana penting dalam membentuk karakter Islami yang profesional, sehingga karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan integritas dan

⁸ Jurnal Ilmiah and Ekonomi Islam, 'Sharia Supervisory Board: Effectiveness in The Supervisory Function of Islamic Financial Institutions in Yogyakarta', 9.02 (2023), 1838–48.

kesadaran ibadah.⁹

Pengembangan karier yang berorientasi pada prinsip amanah menekankan pentingnya karakter dan kematangan spiritual dalam proses kenaikan jabatan, sehingga kepemimpinan organisasi benar-benar mencerminkan nilai-nilai Islam. Terakhir, evaluasi dan penghargaan yang seimbang antara aspek kuantitatif dan kualitatif menjamin penilaian kinerja yang adil dan mendidik, serta mendorong karyawan untuk mengutamakan kepatuhan terhadap prinsip syariah dan akhlak kerja yang baik. Dengan demikian, strategi pengelolaan SDI yang berlandaskan nilai Islam ini tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat budaya kerja Islami yang menjadi fondasi utama keberhasilan bank syariah dalam menghadapi persaingan industri keuangan.

3. Implementasi Nilai Islam dalam Budaya Kerja

Tahap implementasi merupakan fase krusial yang menentukan keberhasilan nyata dari strategi pengelolaan SDI dalam membentuk budaya kerja Islami di bank syariah. Jika strategi disusun dengan baik namun tidak diimplementasikan secara menyeluruh dan konsisten, maka nilai-nilai Islam akan terjebak dalam level normatif tanpa menjadi kenyataan dalam budaya organisasi. Dalam konteks ini, implementasi menjadi tolok ukur riil sejauh mana nilai-nilai Islam tidak hanya diketahui dan dipahami, tetapi benar-benar dijalankan dan hidup dalam sikap, perilaku, serta pengambilan keputusan karyawan sehari-hari. Bank syariah, sebagai lembaga keuangan berbasis prinsip Islam, memiliki tanggung jawab moral untuk menjadikan nilai-nilai tersebut bukan hanya sebagai simbol atau slogan, melainkan sebagai roh dari sistem kerja.¹⁰

Berdasarkan kajian literatur dan analisis mendalam terhadap berbagai referensi akademik, implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja bank syariah secara umum dapat dilihat melalui tiga aspek utama, yang kemudian diturunkan dalam beberapa temuan (poin-poin hasil penelitian) sebagai berikut:

1. Peran dan Keteladanan Kepemimpinan

Peran pimpinan dalam organisasi bank syariah sangat menentukan dalam membentuk dan menjaga budaya kerja Islami. Sebagai teladan utama, pemimpin bukan hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga menjadi *qudwah hasanah* (panutan baik) yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam sikap dan tindakannya. Pemimpin yang berintegritas akan menunjukkan kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme yang Islami, serta menjadi sosok yang menginspirasi bawahan untuk berperilaku serupa. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan tidak hanya berorientasi pada keuntungan jangka pendek, tetapi mempertimbangkan maslahat (kebaikan umum) dan keberkahan dalam jangka panjang, sehingga kebijakan yang dihasilkan tidak melenceng dari prinsip syariah.¹¹

⁹ Fatma Devi and others, 'Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia', 7.1 (2023), 281–89 <<https://doi.org/10.29408/jpek.v7i1.17201>>.

¹⁰ K C P Bank Muamalat, 'Implementation of Sharia Principles in Murabahah Contracts At', 5.1 (2022), 69–78.

¹¹ Zulfikri Charis Darmawan and Sri Herianingrum, 'GOOD CORPORATE GOVERNANCE MODEL IN INDONESIAN ISLAMIC GOOD CORPORATE GOVERNANCE MODEL IN INDONESIAN', 2020, 94–105.

Pimpinan yang aktif dalam kegiatan spiritual seperti salat berjamaah, kajian rutin, atau program keagamaan lainnya, akan memperkuat atmosfer Islami di lingkungan kerja. Keterlibatan langsung ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual bukan hanya urusan personal, tetapi juga bagian dari budaya organisasi yang didukung dari atas. Pimpinan juga harus menciptakan ruang evaluasi dan kritik secara Islami yakni terbuka terhadap masukan tanpa bersikap defensif, serta mendorong muhasabah sebagai sarana perbaikan bersama, bukan alat menjatuhkan. Hubungan pimpinan dengan sumber daya insani (SDI) pun harus bersifat humanis, dibangun atas dasar kasih sayang, keadilan, dan empati. Dalam memberikan penilaian atau sanksi, pimpinan hendaknya menghindari sikap zalim atau otoriter, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan bernuansa ibadah. Dengan peran kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai Islam secara nyata, budaya kerja Islami tidak hanya hidup dalam dokumen, tetapi juga terasa dalam praktik harian organisasi.

2. Sistem dan Kebijakan Organisasi

Dalam konteks bank syariah, internalisasi nilai-nilai Islam tidak dapat bergantung semata-mata pada kesadaran individu atau budaya informal yang tumbuh secara alami, tetapi harus diintegrasikan secara sistematis ke dalam struktur, kebijakan, dan prosedur formal organisasi. Hal ini dikarenakan sistem organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kolektif yang terarah, konsisten, dan berkelanjutan. Nilai-nilai Islam seperti amanah (tanggung jawab), *shiddiq* (kejujuran), fathanah (kompetensi), dan *mas'uliyah* (akuntabilitas) harus dijadikan fondasi dalam perancangan sistem kerja agar budaya Islami tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar mewarnai tata kelola institusi.

Salah satu bentuk konkret dari upaya internalisasi nilai adalah keberadaan regulasi internal yang secara eksplisit mengatur pelaksanaan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh aktivitas kerja. Regulasi ini mencakup dokumen formal seperti Standard Operating Procedure (SOP), manual kerja, serta kode etik Islami yang menjadi acuan baku seluruh pegawai. Keberadaan dokumen tersebut tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga panduan normatif dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Regulasi yang dirancang berdasarkan nilai Islam akan membentuk kesadaran kolektif bahwa setiap aktivitas kerja harus bebas dari unsur riba, gharar, dan maksiat, serta senantiasa mengedepankan keadilan, transparansi, dan keberkahan.

Sistem manajemen SDM (sumber daya manusia) juga perlu diselaraskan dengan prinsip-prinsip Islam melalui penyusunan indikator kinerja yang tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif. Artinya, penilaian terhadap karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja atau efisiensi, tetapi juga mempertimbangkan aspek akhlak dan moral, seperti kejujuran dalam pelaporan, disiplin dalam menjalankan ibadah, tanggung jawab sosial, dan kemampuan menjaga amanah dalam pekerjaan. Penyusunan indikator penilaian seperti ini akan mendorong munculnya motivasi spiritual dalam bekerja, di mana karyawan tidak hanya bekerja untuk insentif finansial, tetapi juga mencari ridha Allah melalui kontribusi profesionalnya.

Kebijakan kerja di bank syariah juga harus memberikan fasilitas dan ruang yang memadai untuk pelaksanaan ibadah, sebagai wujud konkret dari dukungan

organisasi terhadap aspek spiritualitas. Misalnya, waktu salat harus benar-benar dihargai dan tidak ditabrak oleh kepentingan rapat atau deadline pekerjaan. Selain itu, adanya kegiatan keagamaan rutin seperti kajian Islam, tadarus Al-Qur'an, dan peringatan hari besar Islam perlu dimasukkan dalam kalender organisasi sebagai bagian dari pembinaan spiritual. Pemberian ruang seperti ini merupakan bentuk pengakuan bahwa dimensi ruhani merupakan elemen integral dari produktivitas kerja Islami.¹²

Pelatihan syariah juga menjadi elemen penting yang harus dilakukan secara berkala dan sistematis, tidak cukup hanya diberikan sekali saat orientasi karyawan baru. Dalam praktik yang baik, pelatihan ini mencakup aspek teoretis (seperti fiqh muamalah, ekonomi Islam, dan akhlak kerja) serta aspek aplikatif (seperti studi kasus syariah dalam transaksi keuangan atau etika pelayanan). Dengan pelatihan yang berkelanjutan, nilai-nilai Islam tidak hanya diketahui secara kognitif, tetapi juga difahami secara kontekstual dan diterapkan secara konsisten. Pelatihan ini juga menjadi sarana untuk memperbarui pemahaman SDI terhadap perkembangan fatwa, regulasi syariah terbaru, dan dinamika pasar keuangan Islam.

3. Budaya dan Perilaku Kolektif di Lingkungan Kerja

Nilai-nilai Islam tidak akan bermakna jika hanya tertulis dalam dokumen atau kebijakan formal tanpa diwujudkan secara nyata dalam budaya organisasi. Budaya kerja Islami sejati tercermin dari interaksi harian, perilaku kolektif, dan suasana kerja yang tumbuh di lingkungan internal bank syariah. Salah satu indikator utamanya adalah komunikasi kerja yang berlandaskan etika Islam, di mana karyawan menjaga kesopanan, menghindari gosip atau ghibah, tidak menggunakan kata-kata kasar, serta menjunjung tinggi kehormatan sesama rekan kerja. Nilai amanah, sebagai pilar utama etos kerja Islami, terlihat dalam sikap profesional, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, bertanggung jawab atas kesalahan, dan bersikap transparan dalam pelaporan serta penggunaan sumber daya.¹³

Budaya kerja Islami juga tercermin dalam semangat *ukhuwah* dan kolaborasi, di mana antarpegawai saling membantu dengan ikhlas, tanpa motif persaingan yang merusak. Hal ini memperkuat ikatan sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, jauh dari konflik internal. Selain itu, kebiasaan ibadah menjadi ciri penting dalam kehidupan organisasi Islami, seperti salat berjamaah di waktu istirahat, membaca Al-Qur'an sebelum mulai bekerja, serta partisipasi dalam kajian keagamaan sebagai bentuk pembinaan ruhiyah kolektif. Disiplin dalam beribadah menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya bekerja demi hasil duniawi, tetapi juga menjadikan pekerjaan sebagai ladang ibadah. Penegakan etika dilakukan secara adil dan mendidik, tidak semata-mata memberi hukuman administratif, tetapi juga mengedepankan semangat perbaikan dan taubat. Ketika terjadi pelanggaran, pendekatan yang digunakan tidak bersifat

¹² Iwan Romadhan Sitorus and Ihsan Rahmat, 'IMPLEMENTATION OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE IN INDONESIAN ISLAMIC RURAL BANK', 2021.September (2021).

¹³ Silvia Yolanda and others, 'PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM PERUSAHAAN', 245-52.

represif, melainkan solutif—sehingga pelanggar tidak merasa dipermalukan, tetapi didorong untuk memperbaiki diri. Dengan demikian, nilai-nilai Islam benar-benar hidup dan mewarnai perilaku seluruh insan organisasi, bukan karena paksaan, melainkan karena tumbuhnya kesadaran spiritual dan moral dalam lingkungan kerja yang sehat dan Islami.

Keberhasilan pembentukan budaya kerja Islami di bank syariah sangat bergantung pada implementasi nilai-nilai Islam yang menyeluruh dan konsisten dalam seluruh aspek organisasi. Peran kepemimpinan sebagai teladan, integrasi nilai Islam ke dalam sistem dan kebijakan formal, serta terciptanya perilaku dan interaksi kerja yang berlandaskan etika Islami, merupakan faktor kunci yang menentukan sejauh mana budaya kerja Islami dapat hidup dan berkembang secara nyata di lingkungan bank syariah. Dengan demikian, budaya kerja Islami bukan hanya menjadi jargon atau dokumen formal semata, tetapi menjadi roh yang menggerakkan kinerja dan integritas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

D. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya insani yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja sangat penting dalam membentuk budaya kerja Islami di bank syariah. Kepemimpinan yang berperan sebagai teladan dan kebijakan organisasi yang mendukung prinsip-prinsip syariah menjadi faktor utama keberhasilan implementasi budaya kerja Islami. Dengan penerapan strategi yang tepat, sumber daya insani tidak hanya berkinerja profesional tetapi juga memiliki kesadaran spiritual yang memperkuat integritas dan produktivitas organisasi dalam menghadapi persaingan industri keuangan.

Bank syariah perlu mengembangkan rekrutmen berbasis nilai Islam untuk memastikan kesesuaian karyawan dengan prinsip syariah. Pelatihan dan pengembangan SDI harus berkelanjutan, memasukkan aspek spiritual dan etika Islami agar nilai-nilai tersebut konsisten diterapkan. Kepemimpinan harus menjadi teladan yang memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja harmonis. Kebijakan organisasi perlu mendukung ibadah dan pembinaan spiritual karyawan secara sistematis. Evaluasi kinerja harus mencakup aspek akhlak dan kepatuhan syariah, bukan hanya target kerja, agar budaya kerja Islami berkelanjutan dan berdampak positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Yutisa Tri, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah', *Jihbiz : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1.1 (2017), 71–82 <<https://doi.org/10.33379/jihbiz.v1i1.675>>
- Darmawan, Zulfikri Charis, and Sri Herianingrum, 'GOOD CORPORATE GOVERNANCE MODEL IN INDONESIAN ISLAMIC GOOD CORPORATE GOVERNANCE MODEL IN INDONESIAN', 2020, 94–105
- Devi, Fatma, Dayanti Siagian, Muhammad Lathief, and Ilhamy Nasution, 'Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia', 7.1 (2023), 281–89 <<https://doi.org/10.29408/jpek.v7i1.17201>>
- Fauzatul Laily Nisa, and Krisna Reswara, 'Analisis Perkembangan Dan Tantangan Bank Syariah Dalam Persaingan Dengan Bank Konvensional Di Pasar Keuangan Modern', *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2.3 (2024), 120–25 <<https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.601>>
- Hasyim, Muhammad dkk, 'Budaya Kerja Islami Bukan Sekadar Simbol Religiusitas, Melainkan Menjadi Cerminan Dari Integritas, Tanggung Jawab, Kejujuran, Dan Profesionalisme Yang Selaras Dengan Prinsip-Prinsip Syariah.', *Marhalah, Al*, 8.1 (2024), 59–66
- Ilmiah, Jurnal, and Ekonomi Islam, 'Sharia Supervisory Board : Effectiveness in The Supervisory Function of Islamic Financial Institutions in Yogyakarta', 9.02 (2023), 1838–48
- Istiqomah, Nurul, 'Analisis Penerapan Manajemen Keuangan Syariah Dalam Perbankan Indonesia Berdasarkan Regulasi Yang Berlaku', *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3.2 (2025), 196–213
- Iswanaji, Chaidir, Abdul Aziz, Mulyani Rizki, Akbar Lufi Zulfikar, Nada Arina Romli, Dini Safitri, and others, *Perkembangan Industri Halal Dan Penguatan Lembaga Keuangan Syariah*, 2024
- Muamalat, K C P Bank, 'Implementation of Sharia Principles in Murabahah Contracts At', 5.1 (2022), 69–78
- Saputro, Anip Dwi, Adib Khusnul Rois, Uzair Al Bazi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, and Iain Ponorogo, 'Heart Half Implementation Sharia Banking In Indonesia', 3.2 (2018), 127–38
- Sitorus, Iwan Romadhan, and Ihsan Rahmat, 'IMPLEMENTATION OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE IN INDONESIAN ISLAMIC RURAL BANK', 2021.September (2021)
- Yolanda, Silvia, M Chaerul Rizky, Universitas Pembangunan, and Panca Budi, 'PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM PERUSAHAAN', 245–52
- Yuliani, Endah, and Rifky Ardhana Kisno Saputra, 'Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan', *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 3.2 (2020), 31–40 <<https://doi.org/10.52166/j-macc.v3i2.2067>>