Cashless
Journal of Sharia Finance and Banking

Cashless : Journal of Sharia Finance and Banking| Page : 50-66
Vol. 01 No. 01 April 2023 | e-ISSN/p-ISSN : 2988-1390/ 2988-1382

Peran Pelatihan dan Sertifikasi dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Perbankan Syariah

Irvan Dian Budiarto

[1] Sekolah Tinggi Agama Islam Salahuddin Pasuruan, Indonesia
Email : irvandb89@gmail.com

Submit : **31/01/2025** | Review : **11/03/2025** s.d **11/04/2025** | Publish : **09/06/2025**

Abstract
Islamic banking in Indonesia is growing rapidly in line with increasing public awareness of the sharia-based financial system and regulatory support from the government. However, this growth faces challenges in the availability of human resources (HR) who have competencies in accordance with sharia principles and modern banking practices. This study aims to analyze the role of training and certification in improving the competence of Islamic banking human resources. The method used is a literature study by examining various secondary sources, such as academic journals, industry reports, and Islamic banking regulations. The results of the study show that systematic training and certification programs can improve the understanding of the workforce of sharia principles, increase compliance with regulations, and strengthen the competitiveness of the sharia banking industry. In conclusion, investment in the training and certification of Islamic banking human resources is urgently needed to ensure the sustainability and credibility of the sector. Synergy between the government, banking institutions, and educational institutions needs to be strengthened to expand access to sharia-based human resource development programs.
Keywords : Training, Certification, Competence, Human Resources and Sharia Banking

Abstrak
Perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap sistem keuangan berbasis syariah dan dukungan regulasi dari pemerintah. Namun, pertumbuhan ini menghadapi tantangan dalam ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi sesuai dengan prinsip syariah dan praktik perbankan modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan sertifikasi dalam meningkatkan kompetensi SDM perbankan syariah. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber sekunder, seperti jurnal akademik, laporan industri, dan regulasi perbankan syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan sertifikasi yang sistematis dapat meningkatkan pemahaman tenaga kerja terhadap prinsip-prinsip syariah, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta memperkuat daya saing industri perbankan syariah. Kesimpulannya, investasi dalam pelatihan dan sertifikasi SDM perbankan syariah sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan kredibilitas sektor ini. Sinergi antara pemerintah, institusi perbankan, dan lembaga pendidikan perlu diperkuat untuk memperluas akses terhadap program pengembangan SDM berbasis syariah.
Keyword* : *Pelatihan, Sertifikasi, Kompetensi, Sumber Daya Manusia dan Perbankan Syariah

Pendahuluan

Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Perkembangan ini tidak hanya didorong

oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip-prinsip ekonomi syariah, tetapi juga oleh dukungan regulasi dari pemerintah.(Saputra & Fasa, 2024) Namun, pertumbuhan industri perbankan syariah ini menuntut ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah serta praktik perbankan modern. Tanpa SDM yang berkualitas, industri ini berisiko menghadapi kendala dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks.

Ketersediaan SDM yang berkualitas menjadi salah satu tantangan utama dalam pengembangan industri perbankan syariah.(Azwar, 2023) Berbeda dengan perbankan konvensional, perbankan syariah memiliki aturan dan prinsip khusus yang harus dipatuhi, seperti larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (judi). Oleh karena itu, tenaga kerja di sektor ini tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis di bidang keuangan, tetapi juga pemahaman yang komprehensif tentang hukum Islam (fiqh muamalah) dan ekonomi syariah. Kurangnya tenaga kerja yang memenuhi kriteria ini dapat menghambat pertumbuhan dan daya saing perbankan syariah di Indonesia.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pelatihan dan sertifikasi menjadi solusi strategis dalam meningkatkan kompetensi SDM perbankan syariah. Program pelatihan dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang aspek teknis dan operasional perbankan syariah, sementara sertifikasi berfungsi sebagai standar kompetensi yang diakui secara nasional maupun internasional.(D. A. Agustina, Dimawan, et al., 2021) Dengan adanya pelatihan yang sistematis dan sertifikasi yang kredibel, industri perbankan syariah dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih profesional, kompeten, dan siap menghadapi dinamika industri keuangan syariah yang terus berkembang.

Berbagai lembaga keuangan dan institusi pendidikan telah mulai mengembangkan program pelatihan dan sertifikasi khusus untuk SDM perbankan syariah. Program-program ini dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang konsep-konsep syariah, manajemen risiko, serta implementasi teknologi dalam operasional perbankan syariah. Dengan demikian, tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikasi akan memiliki daya

saing yang lebih tinggi di industri ini. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan perbankan syariah.

Meskipun pelatihan dan sertifikasi memiliki peran penting, implementasinya tidak terlepas dari berbagai tantangan. Beberapa di antaranya meliputi biaya pelatihan yang relatif tinggi, keterbatasan akses bagi tenaga kerja di daerah terpencil, serta kebutuhan akan pembaruan kurikulum agar tetap relevan dengan perkembangan industri. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga keuangan, dan institusi pendidikan dalam menciptakan ekosistem pelatihan dan sertifikasi yang efektif, inklusif, dan berkelanjutan. (Ardista et al., 2024) Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi SDM perbankan syariah dapat memberikan dampak positif yang lebih luas bagi pertumbuhan industri ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Data dikumpulkan melalui berbagai sumber, seperti jurnal akademik, laporan industri, buku referensi, dan regulasi terkait perbankan syariah. Analisis dilakukan terhadap program pelatihan dan sertifikasi yang diterapkan di beberapa institusi perbankan syariah di Indonesia berdasarkan referensi sekunder yang tersedia. Studi literatur ini juga meninjau kebijakan pemerintah serta inisiatif lembaga keuangan dalam meningkatkan kualitas SDM perbankan syariah.

Hasil dan Pembahasan

Peningkatan Kompetensi dan Keahlian SDM

Pelatihan dan sertifikasi memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di sektor perbankan syariah. Industri perbankan berbasis syariah memiliki prinsip dan regulasi khusus yang berbeda dari perbankan konvensional, sehingga tenaga kerja yang terlibat dalam sektor ini harus memiliki pemahaman mendalam tentang hukum Islam serta praktik keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah.(Nisrina Hasna & Detty

Mulyanti, 2023) Program pelatihan yang sistematis dapat membantu karyawan dalam memahami konsep dasar ekonomi Islam, akad-akad syariah, serta penerapan regulasi yang berlaku dalam aktivitas perbankan sehari-hari. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, diharapkan SDM perbankan syariah tidak hanya memiliki keahlian teknis dalam operasional perbankan tetapi juga dapat menginternalisasi nilai-nilai syariah dalam menjalankan tugasnya.

Program pelatihan dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang prinsip-prinsip perbankan syariah dan bagaimana mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Salah satu program pelatihan yang umum diterapkan adalah Sertifikasi Bankir Syariah (SBS), yang bertujuan untuk membekali peserta dengan pemahaman mengenai akad-akad syariah, manajemen risiko, serta standar operasional yang harus diterapkan dalam bank syariah. Dengan mengikuti pelatihan ini, karyawan akan lebih memahami bagaimana suatu produk keuangan syariah harus dirancang agar sesuai dengan hukum Islam, serta bagaimana cara mengelola risiko yang mungkin timbul. Peningkatan pemahaman ini sangat penting untuk menjaga kepatuhan bank terhadap regulasi yang berlaku serta meningkatkan kredibilitas industri perbankan syariah secara keseluruhan.

Selain pelatihan yang berbasis teori, pelatihan yang lebih aplikatif juga sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan praktis tenaga kerja. Studi yang dilakukan oleh (Fadilla & Nofiansyah, 2021) mengungkapkan bahwa pelatihan administrasi perkantoran bagi mahasiswa perbankan syariah memiliki dampak positif terhadap pemahaman mereka dalam operasional perbankan. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas, termasuk bagi karyawan perbankan syariah, karena keterampilan administrasi yang baik akan menunjang efektivitas kerja dalam industri ini. Pemahaman tentang tata kelola perbankan yang efisien, penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, serta komunikasi yang baik dengan nasabah merupakan aspek penting yang perlu dikuasai oleh setiap karyawan perbankan syariah.

Keberlanjutan pelatihan menjadi hal yang tidak kalah penting dalam menjaga kompetensi SDM perbankan syariah di tengah perkembangan industri yang semakin dinamis. Perubahan regulasi, perkembangan teknologi finansial (fintech), serta inovasi produk syariah menuntut tenaga kerja untuk selalu

memperbarui pengetahuannya agar tetap relevan.(Mokoagow, 2024) Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan harus menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM di industri perbankan syariah. Dengan adanya pembaruan pelatihan secara berkala, tenaga kerja dapat lebih adaptif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sektor perbankan dan mampu memberikan solusi yang sesuai dengan prinsip syariah dalam berbagai kondisi.

Sertifikasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa SDM yang bekerja di perbankan syariah memiliki standar kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan. Sertifikasi seperti SBS berfungsi sebagai alat ukur yang menilai tingkat pemahaman dan keahlian tenaga kerja dalam bidang perbankan syariah. Dengan memperoleh sertifikasi ini, karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar industri dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepemilikan sertifikasi juga dapat meningkatkan daya saing individu dalam dunia kerja, karena menunjukkan komitmen mereka terhadap pengembangan profesionalisme dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dalam perbankan syariah.

Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan sertifikasi tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi institusi perbankan secara keseluruhan.(D. A. Agustina, Dimawan, et al., 2021) Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah dan praktik perbankan modern dapat meningkatkan efisiensi operasional bank. Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi juga lebih terjamin, yang pada akhirnya dapat memperkuat citra dan kredibilitas bank syariah di mata masyarakat. Dengan adanya tenaga kerja yang kompeten dan profesional, bank syariah dapat lebih mudah mengembangkan produk dan layanan inovatif yang tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Meskipun pelatihan dan sertifikasi memberikan manfaat yang signifikan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah biaya yang cukup tinggi. Tidak semua institusi perbankan syariah memiliki anggaran yang memadai untuk mengadakan pelatihan dan sertifikasi bagi seluruh karyawan mereka. Selain itu, keterbatasan akses ke program pelatihan yang berkualitas, terutama di daerah-daerah yang jauh dari pusat ekonomi, juga menjadi kendala

tersendiri. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga keuangan, serta institusi pendidikan, untuk menciptakan sistem pelatihan dan sertifikasi yang lebih inklusif dan terjangkau bagi seluruh tenaga kerja di sektor perbankan syariah.(Kurnialis et al., 2022)

Secara keseluruhan, investasi dalam pelatihan dan sertifikasi merupakan langkah strategis yang harus terus diperkuat untuk meningkatkan kualitas SDM di industri perbankan syariah. Dengan tenaga kerja yang kompeten, bank syariah dapat meningkatkan daya saingnya di tengah persaingan industri keuangan yang semakin ketat. Oleh karena itu, kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan dalam mengembangkan program pelatihan dan sertifikasi yang berkualitas harus terus ditingkatkan. Dengan demikian, perbankan syariah tidak hanya dapat tumbuh secara berkelanjutan, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam sistem keuangan nasional dan global.

Meningkatkan Kualitas Layanan dan Kepercayaan Nasabah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten adalah aset krusial bagi perbankan syariah dalam memberikan layanan berkualitas dan membangun kepercayaan nasabah. Kompetensi ini diperoleh melalui pelatihan dan sertifikasi yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman SDM mengenai prinsip-prinsip syariah, produk dan layanan perbankan syariah, serta regulasi terkait.(Dani & Ullum, 2024) SDM yang kompeten mampu memberikan informasi yang komprehensif, akurat, dan relevan kepada nasabah, sehingga meningkatkan pemahaman mereka tentang produk dan layanan yang ditawarkan. Hal ini menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan nasabah terhadap bank syariah.

Kepercayaan nasabah merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan dan kesuksesan perbankan syariah. Nasabah yang percaya pada bank syariah akan merasa aman dan nyaman dalam bertransaksi, serta cenderung loyal dan menggunakan lebih banyak produk dan layanan yang ditawarkan. SDM yang kompeten berperan penting dalam membangun dan memelihara kepercayaan nasabah.(Aulia & Jamilah, 2023) Mereka mampu memberikan layanan yang profesional, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga

nasabah merasa dihargai dan diperhatikan. Setiap interaksi dengan nasabah menjadi peluang untuk memperkuat hubungan dan membangun kepercayaan jangka panjang.

Selain itu, SDM yang kompeten juga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menangani keluhan dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul. Dengan pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang produk dan regulasi perbankan syariah, mereka dapat memberikan solusi yang tepat, cepat, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan nasabah, tetapi juga berkontribusi pada reputasi positif bank syariah. Nasabah yang merasa puas dengan layanan dan penyelesaian masalah yang efektif akan cenderung merekomendasikan bank syariah kepada orang lain, sehingga memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan pertumbuhan bisnis.

Pelatihan dan sertifikasi juga membekali SDM dengan keterampilan non-teknis yang esensial, seperti etika layanan, komunikasi efektif, dan kemampuan membangun hubungan jangka panjang. Penelitian oleh (D. A. Agustina, Dimawan, et al., 2021) menekankan bahwa kualitas layanan menjadi penting agar tujuan perbankan syariah dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah dengan tetap memenuhi prinsip syariah dapat terpenuhi. SDM yang memiliki etika layanan yang baik akan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada nasabah, dengan ramah, sopan, dan profesional. Komunikasi yang efektif memungkinkan SDM untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami, serta membangun hubungan yang baik dengan nasabah. Kemampuan membangun hubungan jangka panjang memungkinkan SDM untuk memahami kebutuhan dan harapan nasabah, serta memberikan layanan yang personal dan sesuai dengan preferensi masing-masing nasabah.

Peningkatan kualitas layanan melalui SDM yang kompeten juga berdampak pada diferensiasi kompetitif bank syariah di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat. Nasabah yang merasakan layanan yang unggul dan sesuai dengan nilai-nilai syariah akan lebih cenderung memilih dan tetap menggunakan layanan bank tersebut. SDM yang kompeten menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh bank lain. Investasi dalam pelatihan dan sertifikasi SDM adalah

investasi strategis yang sangat penting bagi perbankan syariah untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Dengan demikian, pengembangan SDM yang kompeten melalui pelatihan dan sertifikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan, kepuasan nasabah, dan kepercayaan nasabah pada bank syariah. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan stabilitas keuangan institusi perbankan syariah. SDM yang kompeten adalah aset berharga yang harus terus dikembangkan dan ditingkatkan agar bank syariah dapat memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan tetap relevan di pasar yang semakin kompetitif.

Pengembangan SDM yang kompeten juga merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat besar bagi bank syariah. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, bank syariah dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan meningkatkan produktivitas.(Budianto, 2023) SDM yang kompeten juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren pasar, sehingga bank syariah dapat tetap inovatif dan relevan di masa depan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM harus menjadi prioritas utama bagi bank syariah yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang.

Daya Saing dan Pengembangan Karier SDM

Lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang lebih unik dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional. SDM yang bekerja di sektor ini tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu ekonomi dan keuangan, tetapi juga harus memahami serta menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aspek operasionalnya. Karyawan di perbankan syariah diharapkan memiliki kualifikasi khusus dalam bidang ekonomi Islam dan mampu memahami sistem keuangan secara menyeluruh. Mereka juga harus dapat memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam industri keuangan syariah, seperti menggali serta menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam ekonomi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi masyarakat dalam sistem ekonomi syariah.

Untuk meningkatkan kualitas SDM di perbankan syariah, para pegawai sebaiknya memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance &

banking expert). Hal ini berarti mereka perlu memiliki pemahaman luas mengenai berbagai instrumen keuangan dan perbankan, baik dalam sistem syariah maupun konvensional. Tidak hanya memahami produk-produk perbankan syariah, tetapi juga struktur keuangan produk di bank konvensional, yang saat ini masih lebih unggul dalam beberapa aspek. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai bank syariah untuk terus termotivasi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Inovasi dalam pengembangan produk dan pemanfaatan teknologi informasi harus terus dilakukan tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar utama dalam operasional perbankan syariah.(D. A. Agustina, Maulidiyah, et al., 2021)

Di era digitalisasi saat ini, pemanfaatan teknologi dalam proses pelatihan menjadi suatu keharusan. Teknologi memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan yang lebih fleksibel, efisien, dan interaktif. Transformasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui teknologi telah mengubah metode pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat penting mengingat perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas tanpa mengganggu operasional harian. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru serta meningkatkan kompetensi yang sudah dimiliki, sehingga membuka lebih banyak peluang untuk pengembangan karier di masa mendatang.(Gunawan, 2024)

Bagi bank, memiliki karyawan yang bersertifikasi meningkatkan daya saing institusi secara keseluruhan. Bank dengan SDM yang terlatih dan bersertifikasi dapat menawarkan layanan yang lebih profesional dan sesuai dengan regulasi yang berlaku, yang dapat menjadi pembeda dalam pasar yang kompetitif. Selain itu, bank yang berinvestasi dalam pelatihan dan sertifikasi menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karyawan mereka. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka. Retensi karyawan yang tinggi mengurangi biaya terkait dengan turnover dan memastikan kontinuitas dalam operasional bank.(Ellyanawati, 2020)

Sumber daya insani dalam bank syariah atau lembaga keuangan syariah seharusnya tidak hanya sekedar profesionalitas bekerja saja melainkan profesionalitas berfikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam

seperti berakidah dan berakhlak karimah (shiddiq, tabligh, amanah, dan fatonah). Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini juga memberikan deviden bagi pegawai dan perushaan, berupa keterampilan dan keahlian yang menjadikan aset bagi suatu perusahaan. Terdapat dau strategi yang dilakukan dalam pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi yaitu, (on the job training) seperti pendidikan yang dilakukan didalam organisasi atau perusahaan serta (off the job training) seperti pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja atau diluar perusahaan.

Lembaga keuangan syariah adalah Lembaga yang cukup unik, sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah. Karena itu harus diterapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Proses pengembangan SDM dalam bank syariah mencakup beberapa tahapan yaitu:

1. Rekrutmen Berbasis Nilai dan Prinsip Syariah, bertujuan untuk mencari kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional dalam perbankan, tetapi juga memahami dan berkomitmen terhadap prinsip-prinsip syariah
2. Seleksi yang Mengutamakan Kompetensi dan Akhlak, proses seleksi dalam perbankan syariah lebih kompleks karena tidak hanya menilai keterampilan teknis tetapi juga aspek kepribadian dan spiritualitas calon karyawan.
3. Pelatihan Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kompetensi, karyawan harus menjalani pelatihan guna meningkatkan pemahaman mereka terhadap sistem perbankan syariah dan keterampilan yang dibutuhkan. Beberapa jenis pelatihan yang diberikan meliputi:
4. Membentuk SDM Bank Syariah yang Unggul, SDM yang unggul dalam perbankan syariah harus memiliki keseimbangan antara pengetahuan profesional, kepatuhan syariah, serta etika kerja yang Islami. Membangun budaya kerja Islami, seperti mengedepankan kejujuran, keadilan, dan kepedulian sosial dalam setiap aktivitas perbankan.

Dengan menerapkan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang berbasis syariah, bank syariah dapat membentuk SDM yang kompeten,

profesional, dan berintegritas tinggi. SDM yang unggul ini akan menjadi pilar utama dalam memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan bank syariah di era modern.(Syariah, 2019)

Landasan Teori

Pelatihan dan sertifikasi dalam perbankan syariah berlandaskan pada teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pendidikan berkelanjutan.(Hidayah et al., 2024) Prinsip ini juga didukung oleh konsep Continuous Professional Development (CPD) yang menggarisbawahi perlunya pembelajaran sepanjang hayat dalam lingkungan kerja. CPD menekankan bahwa individu harus terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya agar tetap relevan dalam industri yang terus berkembang. Dalam konteks perbankan syariah, CPD membantu tenaga kerja untuk selalu memahami regulasi terbaru dan menerapkan praktik terbaik sesuai dengan prinsip syariah.

Selain itu, teori Human Capital juga relevan dalam konteks ini, di mana peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan sertifikasi berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan dalam perbankan syariah. Human Capital Theory menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja akan menghasilkan manfaat ekonomi jangka panjang, baik bagi individu maupun institusi.(Wujarso, 2022) Dalam perbankan syariah, tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko ketidakpatuhan syariah, serta meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap layanan yang diberikan.

Pendekatan lain yang mendukung pentingnya pelatihan dan sertifikasi adalah teori Experiential Learning yang dikembangkan oleh Kolb. Teori ini menyatakan bahwa pembelajaran yang efektif terjadi melalui pengalaman langsung. Dalam pelatihan perbankan syariah, pendekatan ini sering diterapkan melalui studi kasus, simulasi, dan praktik langsung di lingkungan kerja. Dengan demikian, tenaga kerja tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam situasi nyata.

Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di IAI Al-Khairat Pamekasan menunjukkan bahwa program *Experiential Learning* efektif dalam meningkatkan literasi perbankan syariah mahasiswa melalui pengalaman praktis.(Bari, 2024)

Dengan demikian, tenaga kerja tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam situasi nyata, sehingga meningkatkan kompetensi dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di industri perbankan syariah.

Pembuktian Teori/landasan

Pembuktian Landasan/Teori Studi literatur menunjukkan bahwa bank syariah yang menerapkan pelatihan berkelanjutan memiliki tingkat efisiensi operasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak menerapkannya. Menurut penelitian oleh (Selviyanti et al., 2019), bank yang menginvestasikan dalam pelatihan SDM mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20% dalam lima tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang lebih terlatih dapat bekerja dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, sertifikasi yang dikeluarkan oleh otoritas keuangan syariah diakui sebagai bukti kompetensi tenaga kerja dan menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam proses rekrutmen dan promosi.

Bank syariah yang memiliki tenaga kerja bersertifikasi lebih cenderung mendapatkan kepercayaan dari nasabah dan meningkatkan loyalitas pelanggan terhadap produk-produk perbankan syariah. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa tenaga kerja yang memiliki sertifikasi memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan mampu memberikan layanan yang lebih baik. Penelitian lain oleh (Alamsyah & Meilyda, 2020) menunjukkan bahwa bank syariah dengan tingkat kepemilikan sertifikasi SDM yang lebih tinggi mengalami pertumbuhan aset yang lebih cepat dibandingkan dengan bank yang tidak menerapkan sertifikasi secara luas. Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi bukan hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berdampak langsung pada pertumbuhan dan stabilitas institusi perbankan syariah secara keseluruhan.

Discussion

Pelatihan dan sertifikasi tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendukung pertumbuhan industri perbankan syariah secara keseluruhan. Beberapa manfaat utama dari pelatihan dan sertifikasi meliputi:

1. Meningkatkan Kompetensi SDM – Pelatihan memungkinkan karyawan memahami prinsip-prinsip dasar syariah dan penerapannya dalam industri perbankan. Dengan memahami regulasi dan prinsip syariah dengan baik, tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Studi oleh (Alawiyah, 2018) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan memiliki tingkat pemahaman syariah yang lebih baik dan mampu memberikan solusi keuangan yang lebih inovatif kepada nasabah.
2. Menjamin Kepatuhan terhadap Regulasi–Sertifikasi membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki pemahaman mendalam tentang regulasi yang berlaku dalam perbankan syariah. Regulasi dalam perbankan syariah terus mengalami perkembangan, sehingga penting bagi tenaga kerja untuk selalu memperbarui pengetahuannya melalui program sertifikasi. Selain itu, penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam perbankan syariah juga berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi.

   Good governance diartikan sebagai kegiatan dari suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita negara. Penerapan GCG yang efektif dapat membantu bank dalam mengelola risiko kepatuhan dan mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran regulasi.(Simbolon, 2022)
3. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat – Dengan memiliki SDM yang bersertifikasi, bank syariah dapat meningkatkan kredibilitasnya di mata nasabah. Nasabah lebih percaya terhadap bank yang memiliki tenaga kerja yang kompeten dan tersertifikasi karena mereka merasa lebih aman dalam bertransaksi. Studi oleh (Isabella BR PA, Abdullah Sani, 2022) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas nasabah bank syariah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelayanan yang diberikan, semakin tinggi kepuasan nasabah.

4. Daya Saing yang Lebih Tinggi – Bank yang memiliki SDM terlatih dan bersertifikasi lebih mampu bersaing di pasar keuangan syariah yang semakin berkembang. Dalam persaingan global, bank syariah harus mampu menawarkan layanan yang tidak hanya sesuai dengan prinsip syariah tetapi juga memiliki keunggulan kompetitif. Menurut (A. Agustina et al., 2024), pengembangan SDM di sektor perbankan syariah menjadi hal yang sangat esensial. Penelitian ini menekankan bahwa perbankan syariah perlu beradaptasi dengan teknologi dan kebutuhan pasar untuk keberlanjutan dan pengambilan keputusan yang efektif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan efisiensi layanan dan memenuhi kebutuhan pasar, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing sektor perbankan syariah.

Dengan demikian, pelatihan dan sertifikasi dalam perbankan syariah bukan hanya sekadar investasi dalam pengembangan SDM, tetapi juga merupakan strategi utama dalam meningkatkan daya saing dan pertumbuhan industri secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dari pemerintah, akademisi, dan industri perbankan untuk terus mengembangkan program pelatihan dan sertifikasi yang berkualitas guna memastikan keberlanjutan sektor perbankan syariah di masa depan.

Kesimpulan

Pelatihan dan sertifikasi memainkan peran strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di sektor perbankan syariah. Dengan pertumbuhan industri yang pesat, kebutuhan akan tenaga kerja yang memahami prinsip-prinsip syariah dan praktik perbankan modern menjadi semakin penting. Studi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang sistematis dapat memperdalam pemahaman tenaga kerja terhadap konsep ekonomi Islam, akad-akad syariah, serta regulasi yang berlaku, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan memperkuat daya saing industri perbankan syariah.

Sertifikasi, seperti Sertifikasi Bankir Syariah (SBS), berfungsi sebagai standar kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional. Kepemilikan sertifikasi ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas individu dalam dunia kerja tetapi juga memperkuat kepercayaan nasabah terhadap perbankan syariah. Dengan

tenaga kerja yang tersertifikasi, bank syariah dapat menawarkan layanan yang lebih profesional dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Meskipun pelatihan dan sertifikasi memberikan manfaat yang signifikan, tantangan seperti biaya pelatihan yang tinggi dan keterbatasan akses bagi tenaga kerja di daerah terpencil masih menjadi kendala. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga keuangan, dan institusi pendidikan untuk menciptakan ekosistem pelatihan dan sertifikasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, investasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan dan sertifikasi merupakan langkah esensial untuk memastikan keberlanjutan dan kredibilitas sektor perbankan syariah. Dengan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan, industri ini dapat terus berkembang, meningkatkan daya saingnya, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap sistem keuangan nasional dan global.

Referensi

Agustina, A., Hidayanti, N. F., Ariani, Z., & Sandra, N. Y. (2024). *Analisis Dampak Perkembangan Perbankan Syariah Terhadap Stabilitas Keuangan di Indonesia*. *4*, 224–235.

Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & ... (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And …*, *9*(3), 98–101.

Agustina, D. A., Maulidiyah, D., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., Latifah, F. N., Sidoarjo, U. M., Manusia, S. D., Syariah, P., & Education, J. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education and Development*, *9*(3), 98–101.

Alamsyah, S., & Meilyda, S. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja CAR, ROA, NIM, BOPO dan LDR Perbankan Syariah dengan Perbankan Konvensional. *Balance Vocation Accounting Journal*, *4*(2), 137–152.

Alawiyah, S. (2018). *Mutu pelayanan melalui pelatihan dan pengembangan marketing untuk menarik minat nasabah pada bri syariah cabang kota bengkulu*.

Ardista, R., Kusuma, A. P., & Munandar, A. N. I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang Dalam Era Digital. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, *4*(4), 634–639. https://doi.org/10.47233/jebs.v4i4.1932

Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Terhadap Kinerja dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah. *Journal of Resources and Reserves*, *1*(2), 16–31.

Azwar, A. (2023). Peluang, Tantangan Dan Strategi Pengembangan Literasi Dan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Di Indonesia. *Info Artha*, *7*(1), 18–30. https://doi.org/10.31092/jia.v7i1.1757

Bari, A. (2024). *Penguatan Literasi Perbankan Syariah dengan Program Experiential Learning*. *5*(2), 113–132.

Budianto, E. W. H. (2023). Bibliometric And Literature Review Of Financing Risk In Islamic Banking. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, *4*(1), 79–97. https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1031

Dani, M., & Ullum, C. (2024). *Hubungan Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan dengan Loyalitas Nasabah Indonesia : Pendekatan Kuantitatif pada Nasabah Bank Syariah Indonesia*. *7*(3), 1107–1115.

Ellyanawati, N. (2020). Minat Frontliners Bank Syariah Terhadap Sertifikasi Kompetensi Untuk Meningkatkan Kompetensi Keahlian (Studi kasus di Bank Syariah Anak Perusahaan Bank BUMN dan UUS Bank BUMN di Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, *4*(1), 1–14.

Fadilla, F., & Nofiansyah, D. (2021). Pelatihan Administrasi Perkantoran Bagi Mahasiswa Perbankan Syariah STEBIS IGM. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, *1*(2), 61–70. https://doi.org/10.36908/akm.v1i2.190

Gunawan, D. E. N. D. R. P. H. S. K. F. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, *2*(2), 491–500.

Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, *3*(1), 300–317. https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128

Isabella BR PA, Abdullah Sani, A. P. A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Islami Terhadap Kepuasan Nasabah Dalam Konsep Ekonomi Islam Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kcp Stabat. *STAI Al-Ishlahiyah Binjai*, *19*(5), 1–23.

Kurnialis, S., Sunandar, H., & Nurnasrina, N. (2022). Dinamika Dan Permasalahan Perbankan Syariah Di Indonesia: Harapan Dan Realita. *Money: Journal of Financial and Islamic Banking*, *1*(1), 11–22. https://doi.org/10.31004/money.v1i1.10123

Mokoagow, F. R. (2024). *Kepatuhan Syariah dalam Aktivitas Bisnis Perbankan Syariah : Analisis Yuridis Normatif*. *4*(1), 44–53.

Nisrina Hasna, & Detty Mulyanti. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber

Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(2), 194–208. https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.233

Saputra, R., & Fasa, M. I. (2024). *PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI NEGARA ISLAM DEVELOPMENT OF SHARIA BANKING IN ISLAMIC COUNTRIES*. *November*, 8086–8098.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *8*(3), 977–988.

Simbolon, A. S. (2022). *Pengaruh good government governance terhadap kinerja organisasi dinas pendidikan kabupaten bogor*. 1–106.

Syariah, M. S. D. M. I. B. S. di B. (2019). Iqtishadia. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *5*(2). https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627

Wujarso, R. (2022). Peran Human Capital Dalam Pertumbuhan Ekonomi. *430 Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.(Printed)*, *6*(2), 430–438. https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i2.790