

**TATA KELOLA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ISLAMI (STRATEGI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI DI BANK
PEMBANGUNAN DAERAH SYARIAH CABANG SAMBAS)**

**LEADERSHIP GOVERNANCE AND ISLAMIC CULTURE (STRATEGIES FOR
DEVELOPING HUMAN RESOURCE COMPETENCIES AT THE SAMBAS
BRANCH OF THE SHARIA REGIONAL DEVELOPMENT BANK)**

Malini¹

Email: abrahamsaku@gmail.com

Abstract

This research aims to 1) Know and analyse the implementation of leadership and Islamic culture at BPD Syariah Sambas Branch. 2) Knowing and analysing the competencies needed by Islamic banking human resources to face the competition of current technological changes at BPD Syariah Sambas Branch. 3) Knowing and analysing the Opportunities and Challenges of Competency Development of Islamic Banking Human Resources in the midst of current technological change competition. The research approach used is qualitative research with descriptive research type. The results showed that: 1) the implementation of Islamic leadership and culture is in accordance with the code of ethics, and IDEAL Sharia values; 2) SDI competency needs are: personal aspects (skills, knowledge, traith, values and motive), organisational aspects (communication competence, planning, action strategy, self-management, multicultural competence, and team work); core training program, functional training, behavioural and managerial aspects, and spirituality aspects; 3) the challenges of developing SDI competencies are: new innovations in the digital field, commitment from all stakeholders, budget availability, landscape changes, high public skepticism about security, customer culture shock in certain areas, high turnover. While opportunities are: OJK regulator that requires companies to make a roadmap for SDI competency development.

Keywords: Leadership, Islamic Culture, Competence, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui dan menganalisis implementasi kepemimpinan dan budaya islami pada BPD Syariah Cabang Sambas. 2) Mengetahui dan menganalisis kompetensi yang dibutuhkan sumber daya insani perbankan syariah untuk menghadapi persaingan perubahan teknologi saat ini pada BPD Syariah Cabang Sambas. 3) Mengetahui dan menganalisis Peluang dan Tantangan Pengembangan Kompetensi Sumber daya insani Perbankan Syariah di ditengah persaingan perubahan teknologi saat ini. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) implementasi kepemimpinan dan budaya Islami sudah sesuai dengan kode etik, dan nilai-nilai Syariah IDEAL; 2) Kebutuhan kompetensi SDI adalah: aspek personal (skill, knowledge, traith, values and motive), aspek organisasional (kompetensi komunikasi, perencanaan, strategi aksi, manajemen diri, kompetensi multikultural, dan team work); program core training, functional training, aspek behavioural and managerial, dan aspek spiritualitas; 3) tantangan pengembangan kompetensi SDI adalah: inovasi baru dibidang digital, komitmen dari semua pemangku kepentingan, ketersediaan anggaran, perubahan lanskap, tingginya sikap skeptis masyarakat atas keamanan, culture shock nasabah di daerah-daerah tertentu, turn over cukup tinggi. Sedangkan peluang adalah: regulator OJK yang mengharuskan perusahaan membuat roadmap pengembangan kompetensi SDI.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Islami, Kompetensi, Sumber Daya Insani

¹ Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

PENDAHULUAN

Perkembangan pada era teknologi saat ini, telah mendorong terjadinya digitalisasi dan membawa perubahan yang luar biasa disegala bidang, khususnya pada industri jasa keuangan. Teknologi dan inovasi digital telah mengubah lanskap dan ekosistem pada perbankan syariah, sehingga regulator keuangan saat ini sedang bergegas untuk menyesuaikan kebijakan regulasinya agar relevan dan memastikan bahwa transformasi tersebut tetap mendukung stabilitas sistem keuangan dan mendorong pertumbuhan market share di perbankan syariah.² Peningkatan *asset* keuangan syariah di Indonesia yang tumbuh 13.82 persen secara tahunan (*year-on-year*) menjadi Rp 2.050,44 triliun di 2021, dari tahun sebelumnya yang sebesar Rp 1.801,40 triliun.³

Seiring dengan berkembangnya keuangan syariah tersebut, perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya insani yang berkualitas. Perlindungan nasabah merupakan aspek penting dalam mendukung tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sektor jasa keuangan, sehingga dibutuhkan sumber daya insani yang mampu melayani nasabah dengan baik.⁴

Seiring berkembangnya teknologi, sebanyak 57% jenis pekerjaan akan hilang tergerus oleh robot, namun di balik hilangnya beberapa pekerjaan, akan muncul 65.000 pekerjaan baru. Senada dengan itu, industri ini akan menghapus 35% jenis pekerjaan dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang, bahkan jenis pekerjaan yang hilang bertambah menjadi 75% dalam kurun waktu 10 tahun.⁵ Rico Usthania Frans, Direktur Teknologi Informasi dan Operasi Bank Mandiri, mengakui bahwa 50 persen posisi kerja karyawan perbankan yang ada saat ini akan hilang dalam waktu 10 tahun mendatang dan akan tergantikan dengan mesin-mesin automasi yang terintegrasi dengan internet.

Tingkat kesehatan dan kestabilan pada perbankan syariah sangat bergantung pada kualitas sumber daya insaninya.⁶ Hal itulah yang mendorong BPD Syariah Cabang Sambas perlu segera melakukan transformasi digital dalam proses bisnisnya serta menata kembali arah pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan sumber daya insani yang berkompeten dan berdaya saing. Hal ini dikarenakan beberapa fungsi pekerjaan dan model bisnis dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah akan mengalami disrupsi oleh teknologi digital.⁷

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari peran penting Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang berada di Bank Syariah. Diantaranya tugasnya adalah mengawasi kinerja manajemen bank agar selalu sejalan dengan prinsip-prinsip syariah Islam.⁸ Industri perbankan syariah sebenarnya dijalankan berdasarkan prinsip dan sistem syariah. Karena itulah, kesesuaian operasi dan praktik-praktik bank syariah dengan prinsip syariah merupakan elemen pokok dalam perbankan syariah. Oleh karena itu, semua lembaga perbankan yang beroperasi berdasarkan sistem syariah

² Murti Ningsih, *Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi di Indonesia*, (Tesis, Universitas Mitra Indonesia, 2009), hlm. 2.

³ Rika Anggraeni, "Aset Industri Keuangan Syariah Tembus Rp.2.050 Triliun pada 2021", *Bisnis.com*, 7 Mei 2022. <https://finansial.bisnis.com/read/20220507/90/1530598/aset-industri-keuangan-syariah-tembus-rp2050-triliun-pada-2021>. (14 September 2023).

⁴ J.K., Mahesa, *Hukum Perlindungan Nasabah Bank (Hukum Melindungi Nasabah Bank terhadap Tindak Kejahatan ITE di Bidang Perbankan)*, (Bandung: Nusa Media, 2015), hlm. 80.

⁵ Ita Hartati, Arfin, Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0, *Jurnal BPPK*, Vol. 13, No.1 (2020), hlm. 110. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>.

⁶ Izzun Khoirun Nissa, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, (Jakarta, Tahta Media Grup, 2021), hlm. 54.

⁷ Aan Ansori, Digitalisasi Ekonomi Syariah, *Islamicconomic: Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam*, Volume 7 No. 1 Januari - Juni 2016, Page: 1 – 18. DOI : [10.32678/ije.v7i1.33](https://doi.org/10.32678/ije.v7i1.33).

⁸ Sofiniyah Gufron, *Briefcase Books Edukasi Professional Syariah: System dan Mekanisme Pengawasan Syariah*, (Jakarta, PT. Renaisan, 2005), hlm. 35.

diwajibkan memiliki entitas internal yang independen. Entitas ini memiliki tugas khusus, yaitu memastikan bahwa bank tersebut beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam. Hal ini sejalan dengan amanat yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah yang menetapkan bahwa bank syariah harus memiliki Dewan Pengawas Syariah.⁹

Dewan Pengawas Syariah (DPS) merupakan lembaga yang bertindak sebagai ekstensi dari Dewan Syariah Nasional (DSN) dengan tujuan untuk mengawasi dan membenahi transaksi-transaksi yang dilakukan. Melalui pengawasan yang efektif, dapat terwujud implementasi produk-produk syariah yang sepenuhnya sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh DSN.¹⁰

Pemastian bahwa pelayanan institusi keuangan syariah berada dalam keselarasan dengan prinsip-prinsip syariah Islam, keberadaan Dewan Pengawas Syariah (DPS) menjadi suatu keharusan mutlak. DPS berperan sebagai lembaga kunci yang menjamin bahwa operasional institusi keuangan syariah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Untuk meningkatkan efektivitas tugas pengawas syariah, diperlukan upaya peningkatan pengetahuan DPS tentang operasional perbankan, pengetahuan ekonomi termasuk fiskal, moneter, akuntansi, dan aspek-aspek lainnya, serta intensitas keterlibatannya dalam menentukan produk baru dan program sosialisasi. Hal ini penting agar Bank Syariah dapat menghindari riba dan beroperasi sesuai dengan tatacara syariah Islam.

Saat ini, dalam praktik pengawasan syariah di bank-bank syariah di Indonesia, terdapat fenomena di mana peran vital Dewan Pengawas Syariah (DPS) belum berjalan secara optimal, bahkan jauh dari yang seharusnya. Banyak anggota DPS yang belum aktif dalam mengawasi operasional perbankan syariah. Seperti yang diketahui, tugas DPS mencakup pemantauan dan pemeriksaan format dan akad dalam bank, pemantauan restrukturisasi, penjadwalan ulang, penetapan margin, dan aspek-aspek lainnya.

Kepemimpinan di BPD Syariah Cabang Sambas juga memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa bank menjalankan prinsip-prinsip syariah dengan baik. Kolaborasi antara DPS dan kepemimpinan bank menjadi kunci utama dalam menjaga integritas syariah dalam pelayanan perbankan di Cabang Sambas, memberikan kepercayaan kepada nasabah, dan memastikan bahwa bank beroperasi sesuai dengan standar syariah yang telah ditetapkan.¹¹

Proses yang dilakukan dalam manajemen perbankan syariah merupakan suatu tantangan tersendiri bagi para pemimpin bank syariah tersebut. Setiap insani dituntut untuk dapat mengimplementasikan nilai-nilai al-Quran dan Hadis dalam pekerjaannya.¹² Tantangan yang dihadapi, seharusnya dapat dilalui jika pemimpin bank syariah tersebut menerapkan metode atau gaya kepemimpinan dan budaya kerja Islami dalam kehidupan sehari-hari. Kepemimpinan dan budaya Islami mengindikasikan pengaruh yang kuat terhadap sumber daya insani secara Islami.¹³

Pemimpin BPD Syariah Cabang Sambas di era digital dituntut mampu Pemimpin BPD Syariah Cabang Sambas di era digital dituntut mampu memindahkan (*sifting*) nilai-

⁹ Agustianto, *Percikan Pemikiran Ekonomi Islam*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2020), hlm. 45.

¹⁰ Rifkadejayu, Dewan Pengawas Syariah Gaji Buta dan Sekedar Pajangan, diakses pada 11 Oktober 2023 dari <http://bloggercompetition.kompasiana.com/2009/06/dewan-pengawas-syariahgajibuta-sekedar-pajangan/>

¹¹ Bagya Agung Prabowo, "Peranan Dewan Pengawas Syariah terhadap Praktik Kepatuhan Syariah dalam Perbankan Syariah di Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol 24 No 1, 2017. hlm. 35-48. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss1.art6>.

¹² Mukhtar Al-Shodiq, *Briefcasebooks Edukasi Professional Syariah: Fatwa-Fatwa Syariah Kontemporer*, (Jakarta, Renaisan, 2005), hlm. 30.

¹³ Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), hlm. 34.

nilai sosial budaya tersebut dalam wadah baru melalui proses adaptasi dengan melahirkan berbagai inovasi yang mendukung pengembangan kompetensi sumber daya insaninya. Khususnya dalam hal produk layanan bisnis (Digital Banking) yang sudah bisa diakses untuk pembukaan Rekening tanpa harus ke Bank, QRIS, Pro Hajj, KPR Syariah. Selain itu proses pada *System Human Capital* juga diharapkan dapat memberikan inovasi dalam pengembangan sumber daya insaninya meliputi *E- Learning, Training* dalam bentuk Daring, evaluasi *Performance Management System, Coaching* dalam bentuk online. Hal ini memerlukan model kepemimpinan tersendiri serta budaya transformasi yang Islami agar dapat berjalan bersama dalam mengembangkan kompetensi sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas.

Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti tertarik untuk menelaah secara seksama mengenai hal-hal yang berkaitan antara kepemimpinan, budaya Islami dan pengembangan Sumber daya insani sektor jasa keuangan khususnya Perbankan Syariah yang belum tersedia, dengan mengambil topik utama Tata Kelola Kepemimpinan dan Budaya Islami (Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Di Bank Pembangunan Daerah Syariah Cabang Sambas).

METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pemahaman dan pemaknaan. Pendekatan kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu pendekatan kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, pendekatan ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti. Penelitian diarahkan untuk mendapatkan fakta-fakta yang berhubungan Tata Kelola Kepemimpinan dan Budaya Islami (Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Di Bank Pembangunan Daerah Syariah Cabang Sambas).

Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrument utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrument atau objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Islami pada BPD Syariah Cabang Sambas

Perkembangan Islam beserta umat pengikut dan budayanya merupakan contoh terbaik keberhasilan kepemimpinan dalam membangun peradaban umat. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari peran Rasulullah SAW. Sebagai leader yang tidak hanya memiliki visi dan misi yang jelas, tetapi juga berpikir dan bertindak sesuai dengan visi dan misinya tersebut. Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggris leadership yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang mengandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat orang lain,

membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹⁴ Sedangkan secara terminologi, kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasi semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan.

Kepemimpinan dalam pandangan Islam, merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal formal sesama manusia, tetapi bersifat vertical-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah Swt, di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggung jawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos etika ia bertanggung jawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Pemimpin harus mampu membuat SDI-nya bekerja melebihi harapan dan menginternalisasikan nilai perusahaan sebagai nilai pribadi yang harus diperjuangkan dengan keras dan ikhlas. Seorang Pemimpin bukan sekedar manajer. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi perusahaan, mengarahkan bisnis, sasaran/ rencana kerja, dan cara mencapainya.

Kepemimpinan dalam sebuah perbankan syariah, dengan kepercayaan sebagai landasan bisnisnya, menuntut karakteristik leader atau pemimpin yang berbeda dengan leader perusahaan komersial pada umumnya. Pemimpin di lembaga perbankan syariah harus menjunjung tinggi etika professional perbankan. Dalam entitas perbankan nasional, seorang leader harus memahami dengan benar apa yang dimaksud dengan kode etik Bankir Indonesia.

2. Kompetensi yang Dibutuhkan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Untuk Menghadapi Persaingan Perubahan Teknologi Saat Ini di BPD Syariah Cabang Sambas

Dalam konteks Sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas, perkembangan dan pertumbuhannya banyak memberikan warna pada kemampuan dan kompetensi yang dimiliki para Bankirnya. Namun ketersediaan Bankir yang kompeten pada sisi keterampilan bidang perbankan dan sisi kesyariahnya secara sekaligus jarang ditemui dalam praktik perbankan syariah. Menurut survey yang dilakukan peneliti di BPD Syariah Cabang Sambas, rata-rata para Bankir tersebut hanya mengetahui sebatas beberapa produk perbankan syariah yang menjadi bagian dari kerja mereka sehari-hari. Mereka lebih mengutamakan aspek profesionalitas kerja secara umum yang meliputi sikap kerja, motivasi, dan fokus pada target-target perbankan saja. Persoalan syariah atau yang lain bukan menjadi tugas dan wewenang mereka untuk mengetahuinya.

Konsep manajemen kompetensi yang dipraktikkan di BPD Syariah Cabang Sambas, diimplementasikan secara islami dan dilandai oleh nilai-nilai langit sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis yang menggunakan prinsip 3 W, yakni *Worship, Wealth, dan Warfare*.¹⁵

¹⁴ Anis Afifah, "Kepemimpinan Pendidikan Islam", Attanwir: Jurnal Kajian Keislaman dan Pendidikan". Vol. 12,1 (Maret 2020): <http://ejournal.staiattanwir.ac.id/index.php/attanwir/index>. hlm. 20.

¹⁵ Ahmad Riawan Amin, *Perbankan Syariah Sebagai Solusi Perekonomian Nasional*, (Jakarta: UIN Press, 2009), hlm. 45.

3. Peluang dan Tantangan Pengembangan Kompetensi Sumber daya insani Perbankan Syariah pada persaingan perubahan teknologi saat ini di BPD Syariah Cabang Sambas

Secara umum tantangan yang dialami oleh BPD Syariah Cabang Sambas sebagaimana banyak dialami oleh Perbankan syariah di Indonesia, menurut Daniel Bahari, Kasi Pelayanan Nasabah BPD Syariah Cabang Sambas bahwa DPS merupakan salah satu penyebab sulitnya penerapan digital banking system. Bank syariah harus memperhatikan prinsip-prinsip syariah yang berlaku. Jika terdapat inovasi baru, harus minta persetujuan DPS. Hal ini dianggap sebagai tembok besar yang harus dilalui sehingga respon bank syariah juga tidak bisa secepat perbankan konvensional. Kemudian tantangan selanjutnya adalah Penggunaan Modal Investasi pada strategi lain yang Dianggap Lebih Menguntungkan.

BPD Syariah Cabang Sambas sendiri telah menyiapkan anggaran secara tahunan untuk belanja terkait teknologi informasi (TI). Hal ini diperuntukkan untuk peningkatan infrastruktur TI, perangkat keamanan, dan perangkat digital yang terbentuk berupa produk aplikasi digital banking termasuk cash management. Akan tetapi, hal tersebut masih belum cukup untuk bisa bersaing dengan digitalisasi pada perbankan konvensional, seperti menciptakan sebuah sistem yang dapat menghubungkan antara BPD Syariah Cabang Sambas dan pihak ketiga (*vendor*) juga membutuhkan biaya yang besar. Apabila dibandingkan dengan BCA yang sudah berdiri lama, mereka mempunyai back up investor yang banyak dari berbagai kalangan pengusaha kaya. Sedangkan BPD Syariah Cabang Sambas sendiri bisa dikatakan masih baru dan merupakan bank Islam dimana nasabah non muslim masih sedikit mempunyai keraguan untuk menggunakan jasa dari BPD Syariah Cabang Sambas.

SIMPULAN

Implementasi Kepemimpinan BPD Syariah Cabang Sambas memiliki karakteristik tersendiri. Karakteristik tersebut menggabungkan persyaratan kepemimpinan industri perbankan dengan ciri kepemimpinan yang Islami. Bisnis lembaga keuangan perbankan syariah merupakan bisnis kepercayaan (*trust*), sehingga seorang pemimpin perbankan syariah harus memiliki integritas yang tinggi dan menjunjung kode etik profesi dengan konsisten. Di sisi lain, ciri pemimpin Islami adalah mampu menjalankan dan menjadi contoh pelaksanaan sifat Rasulullah, yaitu Shidiq, Fathanah, Amanah dan Tabligh. Pada BPD Syariah Cabang Sambas selain kode etik, sudah ditetapkan Values atau Nilai-Nilai yang disebut dengan Syariah IDEAL yang harus dipatuhi oleh setiap insan yang berada didalamnya, yang sudah menjadi komitmen bersama untuk semua level dan posisi.

Kompetensi yang dibutuhkan bagi Sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas terdiri dari aspek personal (*skill, knowledge, truth, values, and motive*), aspek organisasional (*kompetensi komunikasi, perencanaan, strategi aksi, manajemen diri, kompetensi multicultural, dan team work*). Selain itu diterapkan pula Program Core Training, functional training, aspek behavioural and managerial, aspek spiritualitas. Dengan kata lain spiritualitas adalah kunci pokok dalam meningkatkan asset perbankan syariah, hal ini tercermin bahwa stagnasi perbankan syariah dari sisi asset dan permodalan bisa dikarenakan faktor spiritualitas dan nilai-nilai syariah yang terabaikan.

Peluang dan Tantangan Pengembangan Kompetensi Sumber daya insani pada BPD Syariah Cabang Sambas, Tantangannya yaitu Komitmen: keberhasilan pengembangan sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas membutuhkan komitmen dari semua pemangku kepentingan. Ketersediaan Anggaran: kesuksesan pengembangan sumber daya

insani di BPD Syariah Cabang Sambas sangat bergantung pada ketersediaan anggaran dalam suatu perusahaan. Perubahan Lanskap: kelancaran pengembangan sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas dipengaruhi oleh dinamika perubahan faktor eksternal. adanya inovasi baru dibidang digital, culture shock yang dipengaruhi keadaan geografis nasabah yang tinggal di daerah bagian timur dimana lebih percaya dengan adanya bentuk fisik dari system bank, turn over sumber daya insani di BPD Syariah Cabang Sambas khususnya pada unit bisnis bisa dikatakan cukup tinggi. Adapun peluangnya Regulator dalam hal ini OJK mengharuskan perusahaan untuk membuat Roadmap dalam pengembangan Kompetensi sumber daya insaninya, Turn around bisnis Bank BPD Syariah Cabang Sambas yang memperkuat ekspansi bisnis dengan fokus ke Islamic Institution, Saat ini masyarakat membutuhkan aplikasi dan transaksi perbankan yang simple, hemat waktu, dapat dijangkau dimana saja, mudah dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Ansori, Digitalisasi Ekonomi Syariah, Islamicconomic: Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam, Volume 7 No. 1 Januari - Juni 2016, Page: 1 – 18. DOI : 10.32678/ijej.v7i1.33.
- Agustianto, Percikan Pemikiran Ekonomi Islam, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2020)
- Ahmad Riawan Amin, Perbankan Syariah Sebagai Solusi Perekonomian Nasional, (Jakarta: UIN Press, 2009), hlm. 45.
- Anis Afifah, "Kepemimpinan Pendidikan Islam", Attanwir: Jurnal Kajian Keislaman dan Pendidikan".Vol. 12,1 (Maret 2020): <http://ejurnal.staiattanwir.ac.id/index.php/attanwir/index>.
- Bagya Agung Prabowo, "Peranan Dewan Pengawas Syariah terhadap Praktik Kepatuhan Syariah dalam Perbankan Syariah di Indonesia", Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol 24 No 1, 2017. hlm. 35-48. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss1.art6>.
- Cecep Darmawan, Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah, (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006).
- Hasanah, H. Z. ., Yusri Ilyas, Ibrahim, A. ., & Eka Sutisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Dan Pertanahan Solok Selatan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(2), 125–136. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i2.468>
- Hermelinda, T., Meriana, & Lizvan Mangatur Sitorus. (2022). Evaluasi Kesadaran Menyusun Laporan Keuangan Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Curup Kota. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 1(2), 107–118. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i2.128>
- Ita Hartati, Arfin, Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0, Jurnal BPPK, Vol. 13, No.1 (2020), hlm. 110. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>.
- Izzun Khoirun Nissa, dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah, (Jakarta, Tahta Media Grup, 2021).
- J.K., Mahesa, Hukum Perlindungan Nasabah Bank (Hukum Melindungi Nasabah Bank terhadap Tindak Kejahatan ITE di Bidang Perbankan), (Bandung: Nusa Media, 2015).
- Jannah, M., & Oktavianie, R. . (2023). Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Disclosure Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Perusahaan Pertambangan Di Bei. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(1), 83–96. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i1.221>
- Kohardinata, C., Suwhikno, R. ., & Sopian , P. . (2022). Pengaruh Pinjaman P2P terhadap

- Kredit Perbankan Pada kondisi Literasi TIK (Digital) Rendah-Tinggi: . Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 1(2), 97–106. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i2.130>
- Mukhtar Al-Shodiq, Briefcasebooks Edukasi Professional Syariah: Fatwa-Fatwa Syariah Kontemporer, (Jakarta, Renaisan, 2005).
- Murti Ningsih, Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi di Indonesia, (Tesis, Universitas Mitra Indonesia, 2009), hlm. 2.
- Nida, R. S. ., Nafsi, F. ., Husna, U. F. ., Hikmah, F. P. ., & Andni, R. (2023). Relevansi Price, Brand Image, Product Quality terhadap Komitmen Konsumen pada Produk Indomie. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i1.146>
- Nurhab, M. I. . (2022). ANALYSIS OF POVERTY RATE AND UNEMPLOYMENT RATE OF HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN METRO CITY. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 1(2), 119–130. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i2.135>
- Pramudita Kusuma Wardani, D., & Ani Kusriani. (2023). PENGARUH BRAND IMAGE, HARGA, VARIASI PRODUK, DAN BRAND AMBASSADOR GISELLA ANASTASIA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK MADAME GIE . JURNAL EKONOMI AKUNTANSI MANAJEMEN AGRIBISNIS, 1(1), 21-32. Retrieved from <https://jurnal.faperta-unras.ac.id/index.php/JUREKMA/article/view/143>
- Puspita, P. ., Lesmana, D. ., & Labo, D. S. . (2022). Analisis Pendapatan Jasa Angkutan Batubara Di Distrik Air Napal. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 1(2), 131–138. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i2.268>
- Qurrotul Aini, L., & Husnurrosyidah. (2023). ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENERIMAAN KAS PADA RUMAH SAKIT ISLAM SUNAN KUDUS. JURNAL EKONOMI AKUNTANSI MANAJEMEN AGRIBISNIS, 1(2), 81-92. Retrieved from <https://jurnal.faperta-unras.ac.id/index.php/JUREKMA/article/view/189>
- Qurrotul Aini, L., Laili , N. ., & Citradewi, A. . (2023). Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja untuk Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk Periode 2020-2022. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(1), 51–62. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i1.204>
- Rifkadejayu, Dewan Pengawas Syariah Gaji Buta dan Sekedar Pajangan, diakses pada 11 Oktober 2023 dari <http://bloggercompetition.kompasiana.com/2009/06/dewan-pengawas-syariahgajibuta-sekedar-pajangan/>
- Rika Anggraeni, "Aset Industri Keuangan Syariah Tembus Rp.2.050 Triliun pada 2021", *Bisnis.com*, 7 Mei 2022. <https://finansial.bisnis.com/read/20220507/90/1530598/aset-industri-keuangan-syariah-tembus-rp2050-triliun-pada-2021>. (14 September 2023).
- Rohman, A. N. ., Mukhsin, M. ., & Ganika, G. . (2023). Penggunaan Technology Acceptance Model Dalam Analisis Actual Use Penggunaan E – Commerce Tokopedia Indonesia. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(1), 25–36. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i1.150>
- Runtuuwu, P. C. H., & Tanjung, F. (2023). Analisis Manajemen Tingkat Pengelolaan Air Bersih Di Maluku Utara (Studi Kasus Kabupaten Halmahera Selatan). Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(1), 37–50. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i1.157>
- Sofiniyah Gufron, Briefcase Books Edukasi Professional Syariah: System dan Mekanisme Pengawasan Syariah, (Jakarta, PT. Renaisan, 2005), hlm. 35.