

## ***HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, *TURNOVER*, DAN KOMPETENSI DIGITAL***

Oleh:

**Aditya Putra Kusuma<sup>1</sup>**

**Rini Ardista<sup>2</sup>**

**Asep Nur Imam Munandar<sup>3</sup>**

Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi

Alamat: JL. Dewi Sartika, Kel. Margahayu, Kota Bekasi, Jawa Barat (17113).

Korespondensi Penulis: [adityaputra@ibm.ac.id](mailto:adityaputra@ibm.ac.id)

**Abstract.** *The Islamic banking industry in Indonesia continues to experience significant growth but faces major challenges in human resource management, particularly high employee turnover rates and gaps in digital competence. This study aims to analyze human capital management in Islamic banks, focusing on three key aspects: employee turnover, digital competence, and the application of barakah values in human resource management. Using a literature review approach, this research explores various studies to provide an in-depth understanding of relevant human capital management strategies. The findings reveal that improving digital competence is an urgent necessity to support digital transformation in the Islamic banking industry. Meanwhile, the implementation of barakah values fosters a balance between employee well-being and organizational sustainability. These strategies not only enhance employee loyalty but also strengthen the competitive advantage of Islamic banks in the market. This study offers critical implications for the development of Islamic value-based and technology-oriented human resource policies to support the sustainable growth of Islamic banking in Indonesia..*

**Keywords:** *Barakah, Digital Competence, Employee Turnover, Human Capital.*

**Abstrak.** Industri perbankan syariah di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan signifikan, namun menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tingkat *turnover* yang tinggi dan kesenjangan kompetensi digital. Penelitian

---

Received December 26, 2024; Revised January 07, 2025; January 10, 2025

\*Corresponding author: [adityaputra@ibm.ac.id](mailto:adityaputra@ibm.ac.id)

# HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL

ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan human capital di bank syariah dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu *turnover* karyawan, kompetensi digital, dan penerapan nilai barokah dalam pengelolaan SDM. Dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan, penelitian ini mengkaji berbagai literatur untuk memberikan pemahaman mendalam tentang strategi pengelolaan SDM yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung transformasi digital di industri perbankan syariah. Sementara itu, penerapan nilai barokah mampu menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga memperkuat keunggulan kompetitif bank syariah di pasar. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan SDM berbasis nilai-nilai Islami dan literasi teknologi untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan perbankan syariah di Indonesia.

**Kata Kunci:** *Barokah, Human Capital, Kompetensi Digital, Turnover Karyawan.*

## LATAR BELAKANG

Industri perbankan syariah di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai salah satu negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi pusat ekonomi syariah global (Latifah, 2020). Menurut Laporan Tahunan PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) tahun 2022, total aset perbankan syariah mencapai Rp 300 triliun, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp 265 triliun. Angka ini mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap perbankan syariah yang mampu menyediakan produk keuangan sesuai dengan prinsip syariah. Namun, di balik pertumbuhan ini, terdapat berbagai tantangan yang harus diatasi untuk menjaga keberlanjutan industri, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perbankan syariah adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan kualitas layanan, dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan (Nasir et al., 2022). Berdasarkan Laporan Tahunan BSI tahun 2022, tercatat bahwa sebanyak 849 karyawan tidak lagi bekerja di bank tersebut, yang mencakup 4,6% dari total karyawan yang berjumlah 18.581 orang. Penyebab

*turnover* tersebut meliputi berbagai faktor, seperti pensiun, meninggal dunia, hingga pengunduran diri. Fenomena ini menunjukkan perlunya strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk menekan angka *turnover*, khususnya di tengah persaingan ketat dengan perbankan konvensional.

Selain masalah *turnover*, era digitalisasi menghadirkan tantangan baru bagi industri perbankan syariah. Pesatnya perkembangan teknologi finansial menuntut karyawan memiliki literasi digital yang tinggi untuk menghadapi transformasi layanan berbasis digital (Ardista et al., 2024; Putu & Tyas, 2022). Bank syariah seperti BSI telah merespons kebutuhan ini dengan mengalokasikan anggaran sebesar Rp 97,2 miliar untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pada tahun 2022, sebanyak 633.053 peserta pelatihan telah mengikuti program pengembangan kompetensi di berbagai bidang, termasuk teknologi digital. Meskipun demikian, kesenjangan kompetensi digital tetap menjadi tantangan, terutama di kalangan karyawan yang tidak familiar dengan teknologi terbaru.

Di sisi lain, perbankan syariah memiliki keunikan dalam pendekatan pengelolaan SDM, yaitu melalui penerapan nilai-nilai Islam, seperti *barokah*. Nilai *barokah* menekankan pentingnya keberkahan dalam setiap aktivitas, termasuk dalam pekerjaan. Dalam konteks manajemen SDM, nilai ini dapat diterjemahkan sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan, keberlanjutan organisasi, dan kebermanfaatannya yang lebih luas (Salamun et al., 2021; Shella Puspita et al., 2024). Implementasi nilai *barokah* yang tepat tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi bank syariah di pasar keuangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan human capital di bank syariah dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu fenomena *turnover* karyawan, peningkatan kompetensi digital, dan implementasi nilai *barokah* dalam strategi MSDM. Kajian ini menggunakan pendekatan berbasis fakta dan studi kepustakaan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai dinamika pengelolaan SDM yang efektif di era modern. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi bank syariah dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan, sekaligus mencerminkan nilai-nilai syariah dalam setiap aspek pengelolaannya.

# HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL

## KAJIAN TEORITIS

### *Human Capital* dalam Perbankan Syariah

Human capital merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan atribut individu yang dapat memberikan nilai ekonomi bagi organisasi. Dalam konteks perbankan, *human capital* menjadi aset yang sangat penting, terutama dalam industri berbasis jasa seperti perbankan syariah. Karyawan yang kompeten tidak hanya mendukung operasi yang efisien, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan berkualitas kepada nasabah. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan human capital sering kali dianggap sebagai strategi kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Ardista et al., 2024).

Dalam perspektif syariah, *human capital* memiliki dimensi yang lebih luas. Selain keterampilan teknis, pengelolaan *human capital* menekankan pada pembentukan akhlak dan nilai-nilai Islami dalam bekerja. Konsep ini selaras dengan prinsip Islam yang menempatkan manusia sebagai khalifah di muka bumi, yang memiliki tanggung jawab moral untuk bekerja dengan jujur, amanah, dan ihsan. Perbankan syariah, sebagai institusi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, diharapkan mampu mencerminkan prinsip ini dalam pengelolaan karyawannya (Pamuji & Kiswara, 2023).

Namun, pengelolaan human capital dalam perbankan syariah menghadapi tantangan unik. Salah satu tantangan tersebut adalah menjaga keseimbangan antara profesionalisme dan kepatuhan terhadap prinsip syariah. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang tinggi, tetapi juga pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah (Winarsih, 2022). Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan yang dirancang khusus untuk industri syariah menjadi sangat penting dalam meningkatkan human capital.

Berbagai studi menunjukkan bahwa bank syariah yang berhasil mengembangkan human capital yang sesuai dengan prinsip syariah cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain meningkatkan efisiensi operasional, *human capital* yang unggul juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas nasabah (Resti, 2022). Dalam jangka panjang, investasi dalam *human capital* yang berkualitas dan berintegritas dapat menjadi salah satu pilar utama untuk mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam industri perbankan syariah.

### **Turnover Dalam Konteks Bank Syariah**

*Turnover* karyawan adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perbankan syariah. Tingginya angka *turnover* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kepuasan kerja, rendahnya kompensasi, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Dalam industri perbankan, *turnover* yang tinggi tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pada stabilitas organisasi secara keseluruhan (Rofiki et al., 2024). Untuk bank syariah, tantangan ini menjadi lebih kompleks karena adanya kebutuhan untuk merekrut karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip syariah .

Fenomena *turnover* juga menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan. Dalam konteks bank syariah, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada aspek material, tetapi juga pada sejauh mana nilai-nilai Islami diterapkan dalam pengelolaan SDM (Kaymakçı et al., 2022). Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka membawa *barokah* dan memiliki manfaat jangka panjang cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

Dampak *turnover* tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh nasabah. Ketika terjadi *turnover* yang tinggi, kualitas layanan kepada nasabah dapat terganggu karena proses adaptasi karyawan baru membutuhkan waktu (Djamil et al., 2018). Selain itu, *turnover* juga dapat memengaruhi reputasi bank syariah di mata publik, terutama jika fenomena ini terjadi secara berulang dan menjadi sorotan media.

### **Kompetensi Digital di Era Digitalisasi**

Era digitalisasi telah mengubah lanskap industri perbankan secara signifikan, termasuk di sektor perbankan syariah. Kompetensi digital menjadi salah satu keterampilan yang wajib dimiliki oleh karyawan, mengingat semakin meningkatnya permintaan layanan berbasis teknologi. Bank syariah yang mampu meningkatkan literasi digital karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan layanan yang lebih cepat, efisien, dan sesuai kebutuhan nasabah (Ferilli et al., 2024). Namun, kesenjangan digital masih menjadi tantangan di berbagai institusi, termasuk bank syariah. Banyak karyawan yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang teknologi finansial, yang dapat menghambat proses transformasi digital. Kesenjangan ini sering kali

## **HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL**

lebih terasa di kalangan karyawan senior yang kurang akrab dengan teknologi dibandingkan generasi muda. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi digital menjadi prioritas yang harus dilakukan secara menyeluruh.

Berbagai strategi dapat diterapkan untuk mengatasi kesenjangan digital, seperti program pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi dengan penyedia teknologi finansial. Bank syariah juga perlu mengintegrasikan literasi digital dengan nilai-nilai Islam, sehingga karyawan tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga memahami prinsip syariah dalam penggunaannya (Misissaifi & Sriyana, 2021). Hal ini penting untuk menjaga integritas layanan berbasis digital di bank syariah.

Pengembangan kompetensi digital juga harus didukung oleh kebijakan manajemen yang proaktif. Bank syariah perlu menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung transformasi digital, termasuk infrastruktur teknologi dan pelatihan khusus (Sari et al., 2023). Dengan demikian, kompetensi digital dapat menjadi salah satu aset utama dalam pengelolaan human capital di era modern.

### **Nilai *Barokah* dalam Pengelolaan SDM**

Nilai *barokah* merupakan salah satu prinsip utama dalam Islam yang menekankan pentingnya keberkahan dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam pekerjaan. Dalam konteks pengelolaan SDM, *barokah* dapat diartikan sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Implementasi nilai ini menjadi sangat relevan dalam pengelolaan SDM bank syariah, yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Hasan & Ilham, 2019).

Penerapan nilai *barokah* dalam pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih loyal dan produktif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Nilai *barokah* juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan ikhlas dan bertanggung jawab.

Organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islami, termasuk *barokah*, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa kebermaknaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam jangka panjang, nilai *barokah* dapat menjadi fondasi untuk menciptakan budaya kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Nasrullah, 2021).

Namun, implementasi nilai *barokah* memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh lapisan organisasi. Manajemen perlu menjadi teladan dalam menerapkan nilai ini, sekaligus memastikan bahwa setiap kebijakan SDM mencerminkan prinsip-prinsip Islami. Dengan pendekatan ini, nilai *barokah* tidak hanya menjadi landasan moral, tetapi juga menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara holistik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan sebagai metode utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Melalui studi kepustakaan, penelitian memanfaatkan sumber data sekunder yang relevan, seperti laporan resmi, artikel ilmiah, buku teks, dan publikasi berita untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang pengelolaan SDM di bank syariah (Sugiyono, 2020). Fokus utama penelitian ini adalah fenomena *turnover* karyawan, literasi digital, dan penerapan nilai *barokah* dalam organisasi. Pemilihan literatur didasarkan pada relevansinya terhadap isu-isu utama yang menjadi fokus penelitian, dengan kriteria utama berupa kedekatannya dengan topik tersebut. Sumber-sumber yang dipilih termasuk artikel ilmiah yang telah teruji secara *peer-review*, buku teks yang relevan, dan publikasi berita yang membahas fenomena terbaru di industri perbankan syariah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Fenomena *Turnover* di Bank Syariah**

*Turnover* karyawan di bank syariah menjadi isu yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Tingginya *turnover* berpotensi mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan produktivitas. Penelitian Nasir et al., (2022) pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perilaku sukarela dan kepuasan kerja yang tinggi mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian lain oleh Rofiki et al., (2024) pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menemukan bahwa kompensasi yang tidak memadai dan stres kerja

## **HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL**

meningkatkan niat berpindah kerja. Ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja menjadi salah satu alasan utama karyawan merasa tidak puas.

Faktor pengembangan karier, persepsi dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup juga memiliki peran signifikan. Penelitian Yusuf dan Shella Puspita et al., (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki peluang pengembangan karier dan didukung oleh organisasi lebih cenderung bertahan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut menurunkan *turnover intention* (jurnalnasional.ump.ac.id).

Program pelatihan dan kesejahteraan karyawan menjadi langkah penting dalam mengelola *turnover*. Bank yang memberikan penghargaan kinerja, seperti bonus atau insentif berbasis produktivitas, menunjukkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Program semacam ini meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (nusawork.com).

Laporan tahunan Bank Syariah Indonesia (BSI) tahun 2021 mengungkapkan upaya bank dalam menjaga kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi yang kompetitif dan sesuai aturan. Upaya ini bertujuan menciptakan rasa kepuasan kerja yang berdampak pada loyalitas pegawai (bankbsi.co.id).

Pengelolaan *turnover* memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek, mulai dari kompensasi hingga pengembangan karier. Bank syariah yang berhasil menerapkan strategi ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan. Pendekatan berbasis fakta dan penelitian menjadi dasar yang kuat dalam menyusun strategi untuk menurunkan *turnover* karyawan.

### **Kompetensi Digital Sebagai Tantangan dan Peluang**

Era digital membawa tantangan baru dalam penerapan nilai *barokah* di organisasi, terutama dalam hal pengembangan kompetensi digital karyawan. Karyawan perlu memahami bahwa kompetensi digital bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi juga mencakup etika dalam penggunaan teknologi (Alim et al., 2022; Yasin et al., 2021). Dalam konteks nilai *barokah*, penggunaan teknologi harus mendukung tujuan yang bermanfaat, adil, dan sesuai dengan prinsip Syariah. Hal ini menciptakan sinergi antara kemajuan teknologi dan keberkahan dalam pekerjaan.



Kompetensi digital membuka peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Pemanfaatan teknologi digital, ini dapat memperluas jangkauan layanan ke daerah terpencil tanpa mengurangi nilai *barokah* yang ingin diterapkan (Frederica & Oktavianti, 2023). Platform digital yang dirancang sesuai prinsip Syariah, seperti aplikasi zakat atau layanan investasi halal, menunjukkan bagaimana kompetensi digital dapat menjadi alat untuk menyebarkan nilai keberkahan dalam skala yang lebih luas (Hazami, 2016).

Namun, penerapan teknologi digital sering kali dihadapkan pada kesenjangan literasi digital karyawan. Tantangan ini membutuhkan strategi pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menyadarkan karyawan akan pentingnya menjalankan teknologi dengan tanggung jawab moral. Sebuah studi oleh PwC (2021) menunjukkan bahwa 74% pemimpin organisasi menyadari perlunya pengembangan kompetensi digital karyawan untuk mendukung transformasi digital. Dalam konteks Syariah, pengembangan ini harus berorientasi pada manfaat sosial dan keberlanjutan (Adiningsih, 2019; Putri et al., 2021).

Teknologi digital memiliki peluang untuk menciptakan transparansi bagi perbankan syariah yang lebih baik dalam pengelolaan organisasi. Sistem berbasis teknologi ini berfungsi untuk sistem pengawasan yang lebih efektif terhadap operasional dan keuangan, sehingga nilai-nilai seperti amanah dan keadilan dapat diimplementasikan secara konsisten (HSB & Dewi, 2020; Ninglasari & Muhammad, 2021). Integrasi nilai *barokah* dan kompetensi digital menjadi landasan penting untuk menciptakan organisasi yang

### **Integrasi Nilai *Barokah* dalam Pengelolaan SDM**

Integrasi nilai *barokah* dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus penting dalam organisasi yang berlandaskan prinsip Islam. *Barokah*, yang berarti keberkahan atau pertambahan kebaikan, mencakup aspek spiritual dan moral dalam lingkungan kerja. Penerapan nilai ini bertujuan menciptakan suasana kerja yang adil, seimbang, dan bermartabat, memastikan praktik SDM selaras dengan ajaran Islam (Salamun et al., 2021).

Dalam manajemen SDM berbasis nilai Islam, konsep keadilan menuntut perlakuan setara bagi setiap individu tanpa diskriminasi. Hal ini berarti memberikan

## **HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL**

kesempatan yang sama dalam rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir. Amanah atau kepercayaan juga menjadi nilai penting, di mana karyawan diharapkan menjalankan tugas dengan integritas dan tanggung jawab tinggi (Salamun et al., 2021).

Penerapan nilai *barokah* dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya nilai budaya Islami, karyawan semakin bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Kurniasih, 2024). Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi Islam menekankan kerja sama tim dan membantu bawahan mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang menerapkan nilai *barokah* akan mendorong kolaborasi dan memberikan contoh baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Rahmawati et al., 2023). Transparansi dalam pengelolaan SDM juga merupakan aspek penting. Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM cenderung memberikan perhatian pada aspek keadilan dan transparansi dalam kompensasi dan insentif. Karyawan merasa dihargai karena menerima penghargaan yang adil berdasarkan kinerja mereka (Aslinda et al., 2024).

Penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan nilai *barokah*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Aslinda et al., 2024). Fakta empiris menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen SDM berbasis spiritual Islam mampu meningkatkan mutu pendidikan agama Islam dari individu. Hal ini berdampak positif pada etos kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Bella Oktavia et al., 2023). Selain itu, penerapan manajemen SDM Islami pada UMKM dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis. Dengan menerapkan nilai *barokah*, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Mastura, 2024).

Penerapan nilai *barokah* dalam pengelolaan SDM juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada retensi dan stabilitas tenaga kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam mendukung pertumbuhan berkelanjutan perbankan syariah di Indonesia. Tingginya tingkat perpindahan karyawan (*turnover*), meskipun menjadi tantangan besar, dapat diatasi melalui strategi yang mengedepankan nilai-nilai Islami seperti barokah, sekaligus mendorong peningkatan keterampilan digital karyawan. Kompetensi digital kini menjadi kebutuhan mendesak di tengah era transformasi digital agar bank syariah dapat memberikan layanan yang efisien dan tetap sejalan dengan prinsip syariah. Selain itu, penerapan nilai barokah dalam pengelolaan sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi, memperkuat loyalitas, serta memberikan keunggulan kompetitif di pasar. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan menyeluruh yang mengintegrasikan kemampuan teknologi dengan nilai-nilai spiritual untuk mendukung daya saing perbankan syariah di tengah persaingan yang semakin ketat.

## DAFTAR REFERENSI

- Adiningsih, S. (2019). *Transformasi ekonomi berbasis digital di Indonesia: lahirnya tren baru teknologi, bisnis, ekonomi, dan kebijakan di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Alim, M. N., Supriadi, Marasabessy, R. H., & Solihin, R. (2022). Literasi Peran Fintech dan Bisnis Digital Syariah Untuk Penguatan Ekonomi Umat. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 2(2), 79–88. <https://doi.org/10.33379/icom.v2i2.1296>
- 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/jeps.v4i4.1932>
- Aslinda, A., D, D., & Elhusen, S. K. (2024). Human Resource Management Based on Islamic Values: Strengthening Employee Welfare in Educational Institutions. *Ruhama : Islamic Education Journal*, 7(1), 11–22. <https://doi.org/10.31869/ruhama.v7i1.5259>
- Bella Oktavia, A., Azzahra Rezeqi, F., & Naiya Andayani Abdul Azis, P. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN

# HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL

- MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(5).  
<https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/index>
- Djamil, M., Sutawijaya, A. H., & Irawan, S. A. (2018). The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for *Turnover* Intention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribution Center Cakung). *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1).  
<https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601006>
- Ferilli, G. B., Palmieri, E., Miani, S., & Stefanelli, V. (2024). The impact of FinTech innovation on digital financial literacy in Europe: Insights from the banking industry. *Research in International Business and Finance*, 69(October 2023).  
<https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102218>
- Frederica, T., & Oktavianti, R. (2023). Pemanfaatan Media Digital sebagai Sarana Pemasaran Perusahaan Properti. *Prologia*, 7(2), 379–389.  
<https://doi.org/10.24912/pr.v7i2.21419>
- Hasan, Y., & Ilham. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 81–99.  
[www.ppm.ac.id/article.php?ms&id=734](http://www.ppm.ac.id/article.php?ms&id=734)
- Hazami, B. (2016). Peran dan aplikasi Wakaf dalam mewujudkan kesejahteraan umat di Indonesia. *Analisis*, XVI(1), 173.
- HSB, M. S., & Dewi, A. S. (2020). Digitalisasi Perbankan: Adopsi Layanan Fintech Oleh Usia Produktif Indonesia (Studi Pada Masyarakat Kota Bandung, Jawa Barat). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 86–101. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.324>
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and *turnover* intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3, 100068.  
<https://doi.org/10.1016/J.CRBEHA.2022.100068>
- Kurniasih, A. (2024). *Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)*. IAIN Metro Lampung.
- Latifah, S. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Internet Banking Terhadap Loyalitas Nasabah di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. *Thesis UMY*, 2, 33–42.

- Mastura. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada UMKM di Kota Langsa. *IHTIYATH : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 8(1), 116–128. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v8i1.4327>
- Misissaifi, M., & Sriyana, J. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Menggunakan Fintech Syariah. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 10(1), 109–124. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v10i1.276>
- Nasir, M., Hasan, M., Syahnur Faktor yang Mempengaruhi, M., Nasir, M., Hasan, M., Haerdiansyah Syahnur, M., & Kunci, K. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2)*. 9, 16–29.
- Nasrullah. (2021). *Pengaruh Citra Perusahaan Dan Kualitas Pelayanan Atas Minat Masyarakat Memilih Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah (Studi Kasus Di BSI KK Tulungagung (eks BRI Syariah)*. 13(79), 79–87.
- Ninglasari, S. Y., & Muhammad, M. (2021). Zakat Digitalization: Effectiveness of Zakat Management During Covid-19 Pandemic. *Journal of Islamic Economic Laws*, 4(1), 26–44.
- Pamuji, R. S. S., & Kiswara, Y. E. (2023). Penguatan Aspek Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Kebangkitan Bisnis Pasca Pandemi Melalui Fungsi Kepemimpinan (Studi Kasus Penelitian Kualitatif pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pekalongan). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 580–593.
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 1–15.
- Putu, E. T. P., & Tyas, D. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Penggunaan Fintech Sebagai Alat Pembayaran Digital. *Contemporary Studies in Economic, Finance and Banking Volume*, 1(4), 658–670. <http://dx.doi.org/10.21776/csefb.2022.01.4.10>.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>

## HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL

- Resti, O. (2022). PRODUK DAN JASA BANK SYARIAH DALAM KAJIAN LITERATUR. *JM: Jurnal Manageable*, 1(2).
- Rofiki, A., Hasanah, H., Ekonomi, F., Islam, B., Kiai, U., Achmad, H., & Jember, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang jember. 4.*
- Salamun, F., Sandora, P., & Dwirman, L. O. (2021). *Manajemen SDM (Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Sari, W. A., Fiorintari, F., & Ardhi, Q. (2023). Persepsi Generasi-Z Dalam Penggunaan Fintech Payment. *Eksos*, 19(1), 17–26. <https://doi.org/10.31573/eksos.v19i1.509>
- Shella Puspita, D., Studi, P. S., Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, M., Linati Haziroh, A., & Fahmi Wardhani, M. (2024). *Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang (Vol. 2, Issue 1).*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Winarsih, T. (2022). Memaknai Perkembangan Fintech Syariah melalui Sistem Akad Syariah. *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3), 130–142.
- Yasin, R. M., Lailiyah, N., & Edris, M. (2021). Analisis Pengaruh Layanan Digital Perbankan Syariah terhadap Literasi Keuangan Syariah Generasi Milenial. In *Jurnal Baabu Al-ilmu (Vol. 6, Issue 1).*