

Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui Manajemen SDM dalam Penguatan Ekonomi Perbankan Syariah

Irvan Dian Budiarto¹

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Salahuddin Pasuruan, Indonesia; irvandb89@gmail.com

IDAROTUNA: Jurnal Administrative Science

Vol 5 No 2 November 2024

<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i2.121>

Received: October 31, 2024

Accepted: October 01, 2024

Published: November 06, 2024

Publisher's Note: Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract : Transformational leadership plays a key role in making Islamic banking more appealing and competitive, particularly when it comes to overcoming the obstacles posed by the digital financial sector. The purpose of this study is to examine how sharia values are applied in banking operations, innovation is promoted, employee competency is maximized, and leadership is changed in HR. The primary method used in this study to examine the theory and application of transformational leadership in the Islamic banking industry is a qualitative approach with a literature review. According to the study's findings, transformational leadership helps to fortify an Islamically oriented workplace culture, boost employee motivation, and create a dynamic work environment. Additionally, competency-based hiring, ongoing training, and equitable pay are all components of HR management methods that help organizations become more productive and adapt to changes in the industry. It has been demonstrated that sharia banking that employs transformational leadership is more inventive, robust to economic volatility, and capable of enhancing societal financial inclusivity. As a result, transformational leadership is crucial for sharia-based economic stability and growth in addition to being essential for company sustainability.

Keywords: *Transformational Leadership; Human Resource Management; Economic Strengthening; Syariah Banking.*

Pendahuluan

Di era digital yang terus berkembang, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memastikan efektivitas dan adaptabilitas organisasi, terutama dalam perbankan syariah. Kepemimpinan transformasional mendukung inovasi, membangun budaya kerja yang responsif, serta mengoptimalkan teknologi untuk menghadapi tantangan dan krisis dengan lebih efektif (Erman & Winario, 2024). Kepemimpinan tidak hanya sebatas mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif tanpa bergantung pada kekuasaan mutlak (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang efektif dalam menghadapi tantangan ini dengan mendorong inovasi, membangun budaya kerja yang responsif, serta mengoptimalkan integrasi teknologi dalam operasional bisnis (Erman & Winario, 2024). Menurut Yulianti dan Wuryanti kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi serta komitmen kerja karyawan (Nasution et al., 2022). Dalam konteks penguatan ekonomi perbankan syariah di Kota Probolinggo, pendekatan ini berkontribusi dalam pengelolaan transformasi digital dan adaptasi strategis guna meningkatkan kinerja organisasi melalui identifikasi konsep utama serta mengatasi kesenjangan penelitian yang relevan (Veranita et al., 2024). Oleh karena itu, studi mengenai kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam perbankan syariah, kepemimpinan Islami menekankan keseimbangan antara nilai agama, moral, dan kemanusiaan, yang berperan dalam menciptakan organisasi pembelajar yang adaptif terhadap dinamika bisnis yang berkembang (Hasanah & Maghfiroh, 2024). Gaya kepemimpinan dalam organisasi sering kali berbeda antara satu pemimpin dengan lainnya, tetapi tetap mengacu pada prinsip-prinsip yang dapat dijadikan contoh dalam pengambilan keputusan strategis (Hasanah & Maghfiroh, 2024). Sementara itu, perbankan syariah berkembang pesat dalam sistem keuangan global dengan menawarkan layanan berbasis prinsip Islam, seperti larangan riba, gharar, dan maysir, serta menekankan keadilan dan transparansi. Namun, sektor ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk standarisasi global, perbedaan interpretasi syariah, serta kebutuhan adaptasi terhadap

inovasi teknologi. Oleh karena itu, kolaborasi antara lembaga keuangan, akademisi, dan regulator menjadi langkah strategis guna memastikan keberlanjutan serta kontribusi perbankan syariah dalam ekonomi global (Muhajil & Azhar, 2024). Di Indonesia, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor utama dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang, sebagaimana diterapkan dalam strategi manajemen SDM di Bank Syariah Indonesia (BSI) (Nurhida & Iskandar, 2024).

Sebagai landasan teoretis, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memperkuat ekonomi perbankan syariah dengan menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Hasanah & Maghfiroh (2024), kepemimpinan transformasional harus selaras dengan konsep organisasi pembelajar, yang memungkinkan bank syariah lebih adaptif terhadap perkembangan industri. Di sisi lain, Hrp & Iskandar (2024) menekankan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan, termasuk pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan, menjadi elemen kunci dalam meningkatkan daya saing perbankan syariah di tengah persaingan industri keuangan yang semakin ketat. Lebih jauh, kajian oleh Muhajil & Azhar (2024) menggarisbawahi bagaimana prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial dalam perbankan syariah menciptakan sistem keuangan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Namun, ketidakseragaman standar global dan tantangan adaptasi terhadap teknologi menjadi hambatan yang harus diatasi. Oleh sebab itu, sinergi antara kepemimpinan transformasional dan strategi manajemen SDM yang komprehensif menjadi solusi untuk mengoptimalkan peran perbankan syariah dalam membangun stabilitas ekonomi yang lebih berkeadilan. Transformasi digital menjadi faktor utama dalam perubahan sistem ekonomi dan operasional perbankan syariah. Integrasi teknologi digital tidak hanya terbatas pada implementasi sistem baru, tetapi juga melibatkan perubahan budaya organisasi, perbaikan proses bisnis, serta peningkatan pengalaman pelanggan (Anwar, 2024). Kemajuan teknologi informasi, seperti kecerdasan buatan (AI), analisis data, dan Internet of Things (IoT), membawa dampak signifikan terhadap lingkungan kerja dengan memungkinkan otomatisasi proses bisnis dan peningkatan produktivitas karyawan. Teknologi ini juga mendorong

inovasi di berbagai sektor, termasuk perbankan syariah (Jamaludin et al., dalam Wahyudi, 2023).

Namun, proses transformasi ini menghadirkan tantangan baru, seperti perlunya manajemen perubahan yang efektif untuk memastikan keberhasilan implementasi teknologi dalam bisnis perbankan syariah. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional yang visioner dan adaptif menjadi kunci dalam mengelola perubahan ini, sehingga perbankan syariah dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi terhadap stabilitas ekonomi berbasis nilai-nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional melalui manajemen SDM dapat memperkuat ekonomi perbankan syariah di Kota Probolinggo. Penelitian ini memiliki signifikansi dalam memberikan wawasan akademis dan praktis mengenai implementasi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam konteks ekonomi syariah. Selain itu, studi ini juga mengkaji peran strategi kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perbankan syariah melalui optimalisasi SDM dan pemanfaatan teknologi digital.

Hasil

1. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Inovasi dan Adaptasi

Kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong inovasi dan adaptasi terhadap dinamika pasar, termasuk dalam pengembangan teknologi keuangan berbasis syariah, seperti fintech syariah dan layanan mobile banking. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, perbankan syariah menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan kehati-hatian. Hal ini sejalan dengan pandangan (Islamiah et al. 2024), yang menegaskan bahwa perbankan syariah harus menghindari unsur-unsur yang bertentangan dengan prinsip Islam, seperti riba, maisir, gharar, haram, dan tindakan zalim, guna memastikan keadilan dan keberkahan dalam transaksi keuangan.

Selain itu, penerapan manajemen SDM yang efektif dalam perbankan syariah memungkinkan optimalisasi potensi karyawan dalam menghadapi tantangan industri keuangan global. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan

kerja yang dinamis, memberikan motivasi bagi tenaga kerja untuk terus meningkatkan kompetensi, serta memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Budaya kerja yang dibangun melalui kepemimpinan ini dapat meningkatkan produktivitas serta memperkuat etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Lebih lanjut, penerapan kepemimpinan transformasional juga mendukung berbagai inisiatif filantropi dalam perbankan syariah, seperti program zakat, infaq, dan sedekah. Program ini memperkuat kontribusi sosial perbankan syariah dalam menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang belum terjangkau oleh sistem perbankan konvensional. Dengan demikian, sistem keuangan syariah terbukti lebih tangguh dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi, sekaligus menawarkan solusi keuangan yang lebih inklusif.

Sejalan dengan perkembangan industri keuangan, perbankan syariah perlu terus berinovasi dan menyesuaikan strategi kepemimpinan dalam pengelolaan SDM. Hal ini penting untuk memastikan daya saing yang berkelanjutan serta peran aktif dalam membangun perekonomian yang berbasis nilai-nilai Islam. Dengan pendekatan yang holistik dan adaptif, perbankan syariah dapat mempertahankan relevansinya dalam era modern serta menjadi pilar utama dalam pembangunan ekonomi yang lebih berkeadilan.

Penelitian oleh Muhajil et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia. Temuan ini mendukung pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal, sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.

Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam memperkuat ekonomi perbankan syariah. Kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga menanamkan nilai-nilai etika Islam, transparansi, dan keadilan dalam setiap aspek bisnis perbankan syariah. Menurut Hasanah & Maghfiroh (2024), kepemimpinan Islami menekankan keseimbangan antara nilai agama, moral, dan kemanusiaan. Pendekatan transformasional dalam kepemimpinan ini tidak hanya berperan dalam peningkatan kinerja organisasi tetapi juga dalam membangun organisasi pembelajar yang adaptif terhadap dinamika bisnis yang berkembang.

Dalam konteks perbankan syariah, strategi kepemimpinan transformasional diterapkan melalui penguatan manajemen SDM yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Teori investasi dalam pengembangan SDM, sebagaimana dikemukakan oleh Hrp & Iskandar (2024), menekankan bahwa peningkatan keterampilan dan kapasitas karyawan memiliki dampak positif jangka panjang terhadap produktivitas dan daya saing organisasi. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Menurut Waluyo dalam Ayu et al. (2024), secara teoritis, model akad dalam perbankan syariah didominasi oleh prinsip musyarakah dan mudharabah. Kedua akad ini berlandaskan konsep Profit and Loss Sharing (PLS), yang mengacu pada mekanisme pembagian keuntungan dan risiko sesuai dengan ketentuan syariah, serta menegaskan larangan terhadap bunga yang diharamkan (Ayu et al 2022), menuntut kepemimpinan yang mampu mendorong kolaborasi dan inovasi di lingkungan kerja. Dengan pendekatan transformasional, pemimpin dalam perbankan syariah dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan berbasis nilai-nilai Islam, sehingga meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Hasanah & Maghfiroh (2024) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sering kali berbeda antara satu pemimpin dengan lainnya, meskipun terdapat aspek tertentu yang dapat menjadi contoh dalam pengambilan keputusan strategis. Sebagai sektor yang terus berkembang, perbankan syariah memerlukan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan pasar dan kebijakan ekonomi global.

Efektivitas kepemimpinan ini berperan penting dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital, mengelola transformasi digital, mendorong adaptasi strategis, dan meningkatkan kinerja organisasi (Veranita, M. et al, 2024). Dengan mengedepankan kepemimpinan transformasional, perbankan syariah dapat meningkatkan daya saing, menjaga keberlanjutan usaha, dan memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas ekonomi berbasis syariah. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang efektif serta penguatan

kepemimpinan berbasis nilai Islam menjadi kunci dalam membangun sistem perbankan syariah yang berkelanjutan dan berkeadilan.

2. Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran kunci dalam mendukung gaya kepemimpinan transformasional, terutama dalam sektor perbankan syariah yang berorientasi pada prinsip keadilan, etika, dan keberlanjutan. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, serta pengembangan individu guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks perbankan syariah, pemimpin transformasional tidak hanya bertugas mendorong inovasi, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai syariah, meningkatkan kompetensi karyawan, serta memperkuat daya saing di industri keuangan berbasis Islam.

MSDM yang efektif dalam mendukung kepemimpinan transformasional melibatkan perencanaan strategis SDM, rekrutmen berbasis kompetensi, serta program pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kapabilitas individu dan organisasi. Perencanaan SDM memastikan bahwa perbankan syariah memiliki tenaga kerja yang tidak hanya terampil dalam aspek teknis perbankan, tetapi juga memahami prinsip ekonomi Islam. Rekrutmen yang selektif bertujuan menarik profesional dengan kompetensi tinggi serta integritas dalam menjalankan nilai-nilai syariah. Selain itu, pelatihan dan pengembangan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas, baik melalui peningkatan keterampilan teknis maupun kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam.

Menurut Hrp dan Iskandar (2024), investasi dalam pengembangan SDM memberikan dampak jangka panjang yang signifikan bagi organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Teori investasi menekankan bahwa peningkatan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi. Dalam konteks perbankan syariah, pendekatan ini menjadi fundamental dalam membangun sistem perbankan yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga berorientasi pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan industri. Sementara itu, teori pasar tenaga kerja melihat pengembangan SDM sebagai strategi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di industri keuangan berbasis syariah.

Dengan menerapkan MSDM yang strategis dan berkelanjutan, perbankan syariah dapat memperkuat stabilitas ekonomi serta meningkatkan daya saingnya dalam menghadapi tantangan global. Kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pengembangan SDM tidak hanya mendorong efisiensi internal, tetapi juga menciptakan ekosistem perbankan yang inovatif, adaptif, serta selaras dengan nilai-nilai ekonomi Islam.

Kepemimpinan transformasional dalam perbankan syariah berperan krusial dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif guna memperkuat daya saing industri serta memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Melalui pendekatan yang berorientasi pada inspirasi, pengembangan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja yang beretika, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga memastikan keselarasan dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, kepemimpinan ini menciptakan ekosistem kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, serta adaptasi terhadap dinamika industri keuangan global;

a. Inspirasi dan Motivasi sebagai Faktor Pendorong Kinerja SDM

Muhajil et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia. Pemimpin yang menginspirasi mampu menanamkan visi yang jelas, memberikan arahan strategis, serta membangun komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Dalam perbankan syariah, inspirasi ini mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan profesionalisme yang sejalan dengan prinsip ekonomi Islam. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan efisiensi dan inovasi layanan keuangan berbasis syariah. Dengan adanya kepemimpinan yang memberikan dorongan moral serta semangat kerja, karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam membangun perbankan syariah yang lebih kompetitif dan inklusif.

b. Pengembangan Kompetensi dan Kapabilitas SDM Berbasis Prinsip Syariah

Hrp dan Iskandar (2024) mengungkapkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM berdampak positif terhadap produktivitas dan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Dalam perbankan syariah, investasi ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan

keterampilan teknis perbankan, tetapi juga dengan pemahaman mendalam mengenai prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, transparansi, dan etika bisnis Islam. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, karyawan dapat meningkatkan kapabilitasnya dalam menghadapi tantangan industri keuangan modern sekaligus memastikan kepatuhan terhadap nilai-nilai syariah dalam setiap aspek operasional. Selain itu, pengembangan kompetensi yang sistematis menciptakan tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan regulasi dan perkembangan teknologi finansial berbasis syariah, seperti fintech syariah dan layanan digital banking, sehingga memperkuat daya saing perbankan syariah dalam ekosistem keuangan global.

c. Membangun Budaya Kerja yang Inklusif dan Beretika

Hasanah & Maghfiroh (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan Islami menitikberatkan keseimbangan antara nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam menjalankan organisasi. Dalam perbankan syariah, kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk budaya kerja yang tidak hanya menekankan profesionalisme tetapi juga nilai-nilai etika Islam. Budaya kerja yang berbasis transparansi, keadilan, dan tanggung jawab sosial menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi syariah yang berkelanjutan. Budaya kerja yang inklusif juga memungkinkan adanya sinergi antara berbagai elemen dalam organisasi, baik dari tingkat manajemen maupun karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, budaya organisasi yang kuat menjadi landasan bagi implementasi prinsip-prinsip ekonomi Islam, memperkuat loyalitas karyawan, dan meningkatkan daya tarik perbankan syariah bagi talenta profesional yang memiliki kompetensi tinggi serta integritas dalam menjalankan nilai-nilai syariah.

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan dinamika pasar, khususnya dalam sektor perbankan syariah yang terus berkembang di era digital. Peran ini semakin penting mengingat pesatnya perkembangan teknologi keuangan berbasis syariah, seperti fintech syariah dan layanan

mobile banking. Digitalisasi dalam sektor ini membuka peluang lebih luas bagi masyarakat untuk mengakses layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, yang menitikberatkan pada keadilan, transparansi, serta penghindaran unsur riba, gharar, dan maysir. Dengan berfokus pada pembiayaan produktif dan investasi etis, perbankan syariah tidak hanya menjadi pilar utama dalam sistem keuangan berbasis nilai Islam, tetapi juga mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang lebih stabil dan inklusif.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kondusif. Pemimpin yang memiliki visi transformasional mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi serta beradaptasi dengan tantangan industri keuangan global. Selain itu, kepemimpinan ini juga memastikan bahwa setiap aspek operasional tetap sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Budaya kerja yang terbentuk melalui kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, memperkuat etika bisnis, serta menanamkan tanggung jawab sosial dalam operasional perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif akan berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing perbankan syariah dalam menghadapi tantangan global.

Selain mendorong inovasi dalam layanan keuangan, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam memperkuat program filantropi yang menjadi bagian integral dari perbankan syariah. Program seperti zakat, infaq, dan sedekah yang dikelola secara profesional oleh institusi keuangan syariah semakin memperkuat kontribusi sosial perbankan syariah dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat. Terutama bagi kelompok yang belum terjangkau oleh sistem perbankan konvensional, program ini berperan dalam meningkatkan inklusivitas keuangan. Dengan adanya pemimpin yang berorientasi pada kesejahteraan sosial dan nilai-nilai keislaman, perbankan syariah tidak hanya menjadi institusi keuangan yang berorientasi pada profit, tetapi juga agen pembangunan sosial yang berkelanjutan.

Dalam teori kepemimpinan, pendekatan transformasional sering dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Jika kepemimpinan transaksional lebih berorientasi pada sistem reward and punishment, maka kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada perubahan positif dengan membangun budaya kerja yang inspiratif

dan proaktif. Seorang pemimpin berperan sebagai agen perubahan, yaitu individu yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap orang lain dibandingkan pengaruh yang diterimanya dari mereka. Kepemimpinan terjadi ketika seorang anggota dalam suatu kelompok mampu memodifikasi motivasi atau meningkatkan kompetensi anggota lain dalam kelompok tersebut (Harsono, 2022). Seorang pemimpin transformasional mampu mengarahkan dan mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberdayaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja serta pertumbuhan sektor keuangan syariah.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhajil et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Lebih lanjut, studi oleh Muntatsiroh & Hendriani (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam peningkatan kualitas layanan, pengembangan produk inovatif, serta kepatuhan terhadap prinsip syariah. Dengan semakin kompleksnya tantangan dalam industri keuangan, pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berbasis nilai menjadi kebutuhan utama untuk mempertahankan daya saing sektor perbankan syariah.

Dari perspektif teori kepemimpinan, terdapat tiga pendekatan utama dalam membentuk pemimpin yang efektif. Teori genetis menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bakat bawaan, sementara teori sosial menekankan bahwa kepemimpinan dapat dibentuk melalui pengalaman dan pendidikan. Di sisi lain, teori ekologis menggabungkan kedua pendekatan tersebut dengan menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dari bakat alami yang dikembangkan melalui proses pembelajaran. Dalam konteks perbankan syariah, pemimpin yang mampu mengadaptasi berbagai pendekatan ini akan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan serta tantangan industri keuangan.

Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam memperkuat daya saing dan keberlanjutan sektor perbankan syariah. Pemimpin yang visioner, adaptif terhadap perubahan, serta mampu mengoptimalkan potensi karyawan akan menciptakan sistem kerja yang lebih inovatif dan

sesuai dengan prinsip syariah. Kepemimpinan transformasional bukan hanya sekadar strategi manajerial, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam membangun ketahanan ekonomi perbankan syariah di era yang semakin kompetitif. Keberlanjutan perbankan syariah tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi, tetapi juga pada kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai etika Islam.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional melalui manajemen SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perbankan syariah. Dengan pendekatan yang berorientasi pada inovasi, kepemimpinan ini mendorong optimalisasi kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan serta penguatan budaya kerja yang sesuai dengan prinsip syariah. Selain itu, penerapan nilai-nilai Islam dalam operasional bisnis tidak hanya meningkatkan integritas organisasi, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap sistem keuangan syariah. Dengan sumber daya manusia yang unggul dan lingkungan kerja yang kondusif, perbankan syariah dapat menghadapi tantangan industri keuangan global dengan lebih adaptif dan responsif.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional dalam perbankan syariah turut berkontribusi dalam memperkuat stabilitas ekonomi dan memperluas inklusivitas keuangan. Pemimpin yang visioner tidak hanya fokus pada pertumbuhan bisnis, tetapi juga berperan dalam mendorong investasi etis serta layanan keuangan yang berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. Dengan strategi kepemimpinan yang adaptif dan berbasis nilai, perbankan syariah dapat semakin berkembang sebagai pilar utama sistem keuangan yang berkelanjutan, memberikan solusi keuangan berbasis syariah yang inovatif, serta mendukung pembangunan ekonomi yang lebih stabil dan inklusif.

Referensi

- Anwar, Y. (2024). Pemimpin masa depan: Tantangan dan peluang di era digital. Eureka Media Aksara.
- Ayu, D., Mursal, & Witro, D. (2022). *Pandangan ulama mazhab (fuqaha) terhadap akad mudharabah dalam ilmu fikih dan penerapannya dalam perbankan syariah*. Muqaranah, 6(1), 1-14.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. Innovative: Journal of Social Science Research, 4(1), 11022-11034.
- Harsono, R. (2022). *Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3(2), 247-262
- Hasanah, N., & Maghfiroh, D. S. (2024). Implikasi kepemimpinan manajerial perbankan syariah dalam perspektif Islam. QIEMA: Qomaruddin Islamic Economy Magazine, 10(1), 65-82.
- Hrp, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen pengembangan sumber daya manusia Bank Syariah di Kota Medan. Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah, 3(1), 11-25.
- Islamiah, I. N., Nurnasrina, N., Salman, N. F. B., & Huda, N. (2024). Transformasi digital pada perbankan syariah Indonesia: Produk IT dan jenis transaksi. Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business, 3(1), 91-103.
- Muhajil, A., & Azhar, Z. (2024). Peran dan tantangan perbankan syariah dalam sistem keuangan global. JIMMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin, 1(1), 13-23.
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. Jurnal Economic Edu, 4(2), 172-176.
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi. Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(2), 144-147.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital. Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA), 1(2), 179.
- Wahyudi. (2023). Budaya organisasi di era digital: Membangun keunggulan bersaing dan meraih kesuksesan. PT Dewangga Energi Internasional.
- Anwar, Y. (2024). *Pemimpin masa depan: Tantangan dan peluang di era digital*. Eureka Media Aksara.