

## **DAMPAK POSITIF SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI BAGI SDM DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP UJUNG TANJUNG ROHIL**

**Muhammad Makruflis**  
STIT Aswaja Rokan Hilir

### **Abstrak**

Bank syariah di Indonesia terus mengalami pertumbuhan baik dari sisi asset, jumlah kantor, jumlah nasabah, dan pangsa pasar bank syariah telah melebihi 5 persen. Pertumbuhan bank syariah tidak di ikut dengan sumber daya manusia yang memadai baik secara kuantitas dan kualitas. Sumber daya manusia masih menjadi masalah yang sulit bagi bank syariah. Pada roadmap perbankan syariah 2015-2019 yang dikeluarkan menjadi otoritas jasa keuangan menjadikan masalah sumber daya manusia menjadi hal yang harus diselesaikan. Dibutuhkan sebuah pola manajemen sumber daya manusia yang bias menciptakan SDM yang berkualitas bagi bank syariah. Tulisan ini bersifat kualitatif deskriptif yang akan menguraikan pertumbuhan SDM yang berkualitas bagi bank syariah KCP Ujung Tanjung, serta peran penting manajemen sumber daya manusia Islam bagi SDM di Bank Syariah KCP Ujung Tanjung. Tulisan ini menunjukkan adanya pertumbuhan SDM di bank Syariah pada periode 2015 September sampai September 2019 mengalami pertumbuhan besar dan efektif, dengan total SDM bank Syariah saat ini KC dan KCP sebanyak 31 personel / karyawan. Pola manajemen sumber daya manusia islami menjadi penting bagi tersedianya SDM bank Syariah yang berkualitas baik sesuai dengan sarjana jurusan perbankan syariah. Manajemen sumber daya manusia Islami mampu memenuhi SDM yang paham akan ilmu ekonomi dan ilmu Ekonomi syariah. Manajemen sumber daya manusia Islami yang relevan dengan kondisi SDM bank syariah saat ini yaitu Calestial Manajement. Yang terdiri dari ZIKR,PIKR, dan MIKR.

## Abstract

*Islamic banks in Indonesia continue to experience growth in terms of assets, office space, number of customers, and market share of Islamic banks that have exceeded 5 percent. The growth of Islamic banks is not followed by adequate human resources both in quantity and quality. Human resources are still a difficult problem for Islamic banks. In Islamic banking roadmap 2015-2019 released into the financial services authority to make human resource issues into something that must be resolved. It takes a pattern of human resource management that can create quality human resources for Islamic banks. This paper is qualitative descriptive which will describe the growth of quality human resources for the Ujung Tanjung KCP Islamic bank, as well as the important role of Islamic human resource management for HR in Ujung Tanjung KCP Syariah Bank. This paper shows the growth of human resources in Islamic banks in the period from September 2015 until September 2019, and effective experiencing major growth, with total Islamic bank SDM KC and KCP currently as many as 31 personnel / employees. The pattern of management of Islamic human resources is important for the availability of good quality Islamic bank HR in accordance with the bachelor of Islamic banking majors. Islamic human resource management is able to fulfill human resources who understand economics and the science of islamic economics. Islamic human resource management that are relevant to human conditions of Islamic banks today are Celestial Management of. Which consists of ZIKR, PIKR, and MIKR.*

## Pendahuluan

Seiring dengan perbaikan dan reformasi perbankan nasional pasca krisis ekonomi, perbankan syariah yang merupakan bagian dari perbankan nasional mulai memasuki babak baru implementasi system perbankan nasional dengan segala hambatan dan perkembangan yang secara berkala terus diperbaiki sesuai dengan syariat Islam. Perbankan syariah era reformasi dimulai dengan disetujuinya Undang-Undang

No.10 tahun 1998 tentang perbankan syariah (Antonio, 2001) kemudian telah di sempurnakan dengan landasan hukum yang lebih kuat yaitu undang-undang nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.

Ide dasar sistem perbankan Islam sebenarnya dapat dikemukakan dengan sederhana. Operasi Institusi keuangan Islam terutama berdasarkan pada prinsip PLS (*Profit-and-lost-sharing* Bagi untung dan Rugi). Prinsip bagi hasil ini dalam keuangan Islam sangat di anjurkan dan merupakan solusi yang pantas dan relevan untuk mengatasi masalah alokasi dana yang terbatas, baik yang merupakan dana pinjaman atau tabungan dengan maksud supaya pengelolaan dan pembiayaan bisnis secara efektif dapat tercapai. Bank Islam tidak membebangkan bunga, melainkan mengajak partisipasi dalam bidang usaha yang didanai. Para deposan juga sama-sama mendapat bagian dari keuntungan bank sesuai dengan rasio yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian ada kemitraan antara bank Islam dan para deposan satu pihak, dan antara bank para nasabah investasi sebagai pengelola sumber daya para deposan dalam berbagai usaha produktif dipihak lain (Algaoud dan Lewis, 2001).

Dengan berbagai variasi produk yang dimilikinya bank Syariah akan terus mengalami perkembangan dan akan diminati oleh masyarakat luas. *Market share* bank syariah saat ini telah tembus mencapai lebih dari 5 persen. Otoritas jasa keuangan (OJK) mencatat pangsa pasar perbankan syariah terus meningkat. Terakhir pada agustus 2018, pangsa pasar bank syariah sudah mencapai 5,44%. Potensi bisnis syariah di Indonesia masih cukup besar. Hal ini ditunjukkan dengan pengelompokan Indonesia sebagai salah satu Negara yang bias memengaruhi bisnis syariah global. Namun jika dilihat, kontribusi asset bisnis syariah Indonesia dibandingkan global masih cukup rendah yaitu 2,5% dengan total asset syariah global. Aset bisnis syariah Indonesia ini masih tertinggal jika dibandingkan dengan Arab Saudi 33% dan Malaysia 15,5%.

Ketua Asosiasi Bank Syariah Indonesia untuk tumbuh masih sangat besar ia menyakini, ada peluang pangsa pasar perbankan syariah nasional meningkat ke 7 persen keatas . Hafiz Yazid menutur pula, saat ini Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sudah meluncurkan Roadmap Pengembangan Keuangan syariah Indonesia 2017-2019 . Peta jalan ini diyakini bakal membantu meningkatkan pangsa pasar perbankan syariah nasional. Kita ikhtiar bersama untuk mewujudkan mimpi tersebut “tutur Hafiz Yazid selaku kepala warung mikro BSM Ujung Tanjung . berbagai kondisi ekonomi regional dan global yang belum menentu telah menuntut perbankan syariah untuk dapat menghadapi kondisi tersebut . selain itu, perbankan syariah nasional juga harus bias bersaing dengan perbankan konvensional dengan menarik dana murah masyarakat.” Perbankan syariah dituntut harus mampu berinovasi, layanan harus bias melayani masyarakat dan juga pemerintah dalam transaksi keuangan “terang hafiz (wawancara dengan kepala warung mikro BSM KCP).

Unsur terpenting yang dapat mengembangkan perbankan syariah ada sumber daya manusia (SDM) . SDM punya peran penting dalam suatu perusahaan. Perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan karyawan sebagai partner, mempunyai konsekuensi dalam kebutuhan perusahaan guna memimpin di setiap tingkatan organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki karakter kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang baik. Karenanya, setiap karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya (Triton, 2009).

Sebagaimana kita ketahui bahwa SDM dalam perusahaan merupakan Asset yang paling berharga. Optimalisasi hasil pencapaian perusahaan akan sangat didukung oleh peningkatan peran direksi dan manajer yang terlibat dalam pengelolaan SDM dan para staff yang mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat menuntut pengelolaan SDM secara terpadu antara

pemahaman system dan manusia yang ditunjang oleh keahlian, keterampilan, kepemimpinan, dan kerjasama kedua belah pihak (Farizal, 2010).

Ada hal yang penting bahwa konsep keunggulan SDM pada perbankan syariah tidak bias dilepaskan dari empat dimensi kompetensi yaitu *mindset* (cara fikir), kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan), karakter (sidiq, amanah, fathanah, tabliq) dan kualitas motivasi kerja pada bank syariah (jati diri sebagai factor motivasi). Pemikiran tentang keunggulan SDM dengan karakter seperti itu, dalam manajemen perbankan syariah adalah meletakkan peran orang dalam organisasi untuk selalu melakukan peningkatan kualitas dan inovasi baik terhadap proses ,system, maupun produk dan pelayanan. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kontribusi semua orang dalam organisasi berbasis nilai-nilai syariah. Tugas semua pimpinan mempersiapkan, mengelolah dan mempertahankan sdm yang memiliki kemampuan dan komitmen tinggi terhadap visi, misi, *value*, dan tujuan perbankan syariah (Alwi, 2013).

Masalah SDM di bank syariah masih akan selalui menghantui keberadaan bank syariah. Bank syariah masih kekurangan baik dari segi kualitas dan kuantitas SDM terkhusus BSM KCP Ujung Tanjung. Pada Roadmap perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), menjadikan masalah SDM di bank syariah sebagai masalah yang harus diselesaikan. Dalam roadmap perbankan syariah OJK tahun 2015-2019 menyebutkan kualitas dan kuantitas SDM yang belum memadai serta teknologi informasi (TI) yang belum dapat mendukung pengembangan produk dan layanan *service excellence*. SDM dan TI merupakan dua faktor utama yang menetukan keberhasilan pengembangan produk dan layanan perbankan, serta operasional perbankan secara umum. Disadari bahwa kualitas SDM dan TIN pada perbankan syariah secara umum masih dibawah kualitas SDM dan TI

pada perbankan syariah secara umum masih dibawah kualitas SDM dan kapasitas sdm serta TI perbankan konvensional. Disamping itu perbankan syariah menghadapi tantangan tersendiri dalam memenuhi kualitas dan kapasitas SDM dan TI yang mampu memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah. Memperbaiki kualitas dan kuantitas SDM dan TI serta infrastruktur lainnya dengan program kerja antara lain: pengembangan standar kurikulum perbankan syariah diperguruan tinggi, pemetaan kompetensi dan kajian standar kompetensi banker serta review kebijakan alokasi angaran SDM bank syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2015-2019).

Selain itu masalah SDM di bank Syariah adalah karena komposisi SDM di bank syariah tidak seimbang. 90 persen SDM di bank syariah adalah tidak berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah/ perbankan syariah, hal ini akan menyulitkan perkembangan bagi bank syariah. Pertumbuhan industri keuangan dan perbankan syariah rupanya belum diiringi dengan ketersediaan SDM di bidang tersebut. Ketua Dewan Pakar Ekonomi Syariah Indonesia Aries Mufti menyatakan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap perbankan syariah berdampak pada tingginya pertumbuhan industri keuangan dan perbankan syariah. Pertumbuhan rata-rata sebesar 30-40 persen, jauh diatas rata-rata pertumbuhan bisnis keuangan dan perbankan konvensional yang hanya tumbuh sekitar 10 persen. Sayangnya,pertumbuhan bisnis tersebut tidak dibarengi dengan ketersedian sumber daya manusia. “ Kenyataan di lapangan 90 persen SDM di sektor perbankan dan keuangan dan keuangan syariah berlatar belakang ekonomi konvensional dan perbankan (STEBANK) Islam Sjafruddin Prawiranegara di Jalan Kramat Pulo Gundul, Jakarta, Minggu (30/9/2012). Aries menambahkan sebagai Negara dengan pemeluk Islam terbesar di dunia dan populasi mencapai 240 juta jiwa, Indonesia masih

memiliki lulusan dibidang keuangan dan perbankan syariah dan perbankan syariah yang masih minim.

Berdasarkan data dari bank Indonesia, sekitar 90 persen tenaga kerja di perbankan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Hal ini menjadi salah satu tantangan dalam membangun ekonomi syariah beserta sumber daya manusianya. Jika merujuk dari hadist Nabi SAW “*Rasulullah Sallallah ‘alaihi wasallam bersabda: “ jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya ; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; ” jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.”* (BUKHARI-6015).

Jadi akan sulit bagi berkembang secara baik jika SDM nya tidak memiliki pengetahuan dan spirirt dalam bidang ekonomi syariah. Misalnya sdm yang berasal dari bank konvensional yang sudah mindset terpola konvensional akan sulit jika bertemu dengan konsep yang ada di bank syariah terutama yang dialami oleh bank styariah mandiri KCP Ujung Tanjung di dalam mengerakkan roda bisnis perbankan syariah. Karena karakter antara bank syariah dan bank konvensional berbeda sehingga struktur SDM yang dibutuhkan juga berbeda. Adapun kondisi SDM di bank syariah baik itu sdm di bank umum syariah (BUS), sdm di Unit Usaha Syariah (UUS), dan sdm di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Sesuai data yang telah dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan Syariah.

**Tabel 1**

| No           | Jenis Bank Syariah | Jumlah Sdm    | Frekuensi   |
|--------------|--------------------|---------------|-------------|
| 1            | Bank Umum Syariah  | 51.110        | 85,23%      |
| 2            | Unit Usaha Syariah | 4.487         | 7,48%       |
| 3            | BPRS               | 4.372         | 7,29%       |
| <b>Total</b> |                    | <b>59.969</b> | <b>100%</b> |

## Data sumber Daya Manusia di BUS, UUS, dan BPRS Tahun 2016 (Otoritas Jasa Keuangan, 2017).

Data menunjukkan adanya jumlah sumber daya manusia di bank syariah pada periode desember 2016 dengan total SDM sebanyak 59.969 orang. Jumlah SDM terbesar yaitu pada Bank Umum Syariah sebanyak SDM pada Unit Usaha Syariah yaitu sebanyak 4.487 orang dengan frekuensi 7,84 persen. Sedangkan SDM di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebanyak 4.372 orang atau sebesar 7,29 persen. Kedepannya bank syariah akan terus berkembang sehingga akan dibutuhkan SDM yang lebih banyak.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk membahas mengenai sumber daya manusia di bank syariah. Pola bank Syariah dan konvensional yang berbeda sehingga sdm yang dibutuhkan juga berbeda. Karakter sdm bank syariah berbeda dengan bank konvensional sehingga perlu diterapkan pola pengembangan sumber daya manusia yang bisa mengembangkan bank syariah sesuai dengan spiritnya. Maka perlu diterapkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip syariah.

Ada dua rumusan yang akan diuraikan pada tulisan ini yaitu, bagaimana perkembangan SDM di bank syariah khususnya BSM Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung ? dan bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami bagi SDM di Bank Syariah.

Sebelum melakukan penelitian, penelitian berusaha menelaah literature karya ilmiah sebelumnya yang berkaitan dengan judul yang diteliti. Hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya perlu dikemukakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun karya-karya ilmiah yang relevan dengan topik yang peneliti angkat antara lain:

Asnaini dengan Judul Ekonomi Islam La Riba yang berjudul Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya

Pengembangan Ekonomi Islam. Dalam Jurnal ini membahas tentang perkembangan perkembangan perbankan syariah yang semakin meningkat jumlahnya, akan tetapi perkembangan tersebut tidak diiringi dengan pengembangan kualitasnya, salah satunya mengenai pengembangan mutu sumber daya insani (Asnaini, 2008).

Amalia (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kurikulum , Model pembelajaran dan Hubungannya Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia, menyimpulkan Bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara persepsi perguruan tinggi tentang kurikulum dan model pembelajaran dengan persepsi industry tentang kompetensi SDM yang dihasilkan. Kemudian model pendidikan yang ideal adalah pembelajaran yang integrative untuk mendapatkan SDM yang integrative.

Farizal (2010) dalam pepernya yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Corporate University, menyimpulkan bahwa kompetensi SDM perbankan meliputi Knowledge, Attitute, dan Practise (KAP). Pada sisi Knowledge, pengembangannya meliputi manajemen operasional, manajemen nasabah, kemampuan berinovasi dan pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perbankan dan keuangan syariah. Attitude memfokuskan pada pengembangan dibidang soft skill, kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada nasabah, semangat dalam pengembangan perbankan syariah dan sebagainya. Sedangkan practice hubungan dengan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan thinking analisys.

Nuroniah (2015) dalam penelitiannya yang berjududl Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Study Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X ,menyimpulkan bahwa Tingkat Religiositas bank syariah X berada pada level yang bagus dan juga tingkat kinerja karyawan; tingkat religiositas

berpengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan studi pustaka yang diperoleh dari beberapa sumber. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang artinya menggambarkan suatu subyek penelitian. Dalam hal ini adalah perkembangan SDM di bank syariah serta menjabarkan model manajemen sumber daya Islam, kemudian perannya bagi SDM di Bank Syariah. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Maksudnya untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan hasil temuan atau pengamatan mengenai manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah saat ini.

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder . Data primer berupa sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau data yang diperoleh langsung dari lapangan (objek penelitian ), sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti) atau data yang diambil peneliti sebagai pendukung atas penelitian secara ilmiah yaitu dengan melakukan studi pustaka atau penelusuran melalui buku, artikel, jurnal, majalah, internet dan sumber lainnya (Farizal, 2010).

Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada gambaran perkembangan sumber daya manusia di bank syariah, serta pola manajemen sumber daya manusia di bank syariah, serta pola manajemen sumber daya manusia Islam. Batasan dalam tulisan ini juga pada kondisi factual dari produk-produk bank syariah, yang terjadi pada bank syariah saat ini yang market sharenya baru menembus angka 5% apabila dibandingkan perbankan secara nasional.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa metode yaitu: studi kepustakaan, metode ini digunakan untuk menggali dasar-dasar teori yang terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia menurut islam serta melihat kondisi sumber daya manusia di bank syariah. Serta mengetahui perkembangan sdm bank syariah saat ini dengan mendapatkan informasi / data dari yang telah disajikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan lembaga lainnya. Pengamatan, setiap data yang didapatkan dari berbagai sumber diamati dan dianalisa terkait dengan pekembangan sumber daya manusia di bank syariah, serta konsep yang memebahas tentang manajemen sumber daya manusia Islam di arahkan untuk bisa mengembangkan kualitas sdm dibank syariah.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu dengan cara memaparkan metode atau gambaran bentuk manajemen sumber daya manusia yang menurut Islam, serta menguraikan data tentang pertumbuhan sumber daya manusia yang ada di bank syariah. Mengungkapkan pola manajemen sumber daya manusia menururt Islam dan bagaimana perannya bagi sdm bagi bank syariah.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan keadaan yang diamati. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksprimen) dimana peneliti adalah sebagai intrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif dan hasil dari penelitain kualitatif lebih bersifat makna dari pada generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya insani dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya insani, dimana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (menegelola) sumber daya manusia. Sebagaimana firman Allah SWT. Artinya : “Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak? Jika dia menhendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mengganti (Mu) dengan makhluk yang baru.” Q.S Ibrahim (14):19.

Manajemen Sumber Daya Insani menurut beberapa ahli diantaranya : Menurut Moses N.Kinggudu (Ismanto, 2009), Manajemen Sumber daya Insani adalah pengembangan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Menurut Edwin B.Flippo yang dikutip oleh Handoko, Manajemen sumber daya Insani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber daya Insani agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Marry Parker Follet, Manajemen Sumber daya insani diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pegawai/karyawan melalui orang lain.

Pengembangan sumber daya insani adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya insani melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau

pegawai untuk mencapai hasil optimal (Notoatmojo, 2003). Selain dari pengertian tersebut disebutkan pula bahwa pengembangan sumber daya insani merupakan proses merubah sumber daya insani yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab dimasa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya Insani adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya insani adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber dengan sumber daya insani untuk mencapai sasaran in divide, organisasi, masyarakat dan bangsa.

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Sedangkan Werther dan Davis (Siagian, 2004) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya insani itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

*Pertama*, tujuan Kemasyarakatan (Societal objective); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapakan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya insaninya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

*Kedua*, tujuan Organisasi (Organization objective) ; untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya insani itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya insani bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya insani disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

*Ketiga*, tujuan Fungsional (*Functional objective*); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

*Keempat*, Tujuan pribadi (*Personel objective*); kepentingan personel atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall organizational objectives*).

Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya insani merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya insani. Adapun fungsi manajemen sumber daya insani seperti hanya fungsi manajemen umum (Rivai, 2009), yaitu:

Fungsi Manajerial antara lain *Fungsi Perencanaan* yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya insani. Fungsi organisasi yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja

yang dipersiapkan. *Fungsi Pelaksanaan* yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. *Fungsi Pengendalian* yaitu melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Khususnya dibidang tenaga kerja.

Fungsi Operasional manajemen SDM pada beberapa tahapan yaitu Pengadaan tenaga kerja. Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berapa dalam ruang lingkup ini adalah perencanaan sumber daya insani dengan melakukan penetuan kebutuhan tentang kerja, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, serta cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Tahap *Pengembangan*, Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan sumber daya insani ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya insani yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi. *Pemeliharaan* , Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya insani ini ditujukan untuk memelihara keutuhan sumber daya insani yang dimiliki. Wujud dari hasil pemeliharaan sumber daya insani ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemampuan untuk bekerja sebaik-baiknya pada organisasi.

## **Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberadaan manajemen sumber daya insani sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya insani sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan. Dalam manajemen sumber daya insani faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Disadari atau tidak bahwa sumber daya insani merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karemnna melalui sumber daya insani

merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya insanilah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu, sumber daya insani dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia efektif mengharuskan para manajer atau pemimpin untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Organisasi atau Lembaga memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya insani sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam pencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping iti dalam kegiatan pengembangan sumber daya insani, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada didalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat bahwa tiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan teknis para pegawai yang berada dibawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Dimana manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga mereka berhatap dengan mereka mendapatkan balasan jasa yang seimbang dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi tersebut yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya balasan jasa yang adil dan layak mereka bermotivasi untuk bekerja sehingga kebutuhannya

terpenuhi, dan menimbulkan produktifitas yang tinggi bagi suatu perusahaan atau organisasi (Qomariya dan Fadllan).

### **Tahap Penegembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan sumber daya insani itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada didalam organisasi.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya insani menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut, disadari bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang mutlak perlu dilakukan setiap manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan berat pada abad sekarang ini.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka dimasa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, dimana menunjukkan makin besarnya diverifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persinggan global yang terus meningkat maka upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan

dapat membantu karyawan untuk menjalankan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut, untuk mengembangkan tanggung jawabnya di masa mendatang.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan akan menambah kemampuan karyawan dan demian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan para manajer dan departemen sumber daya insani.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani ini perlu dilakukan, karena dunia ini terus berputar dan berkembang ilmu pengetahuan semakin maju. Kalau tidak siap maka akan tertinggal. Untuk itu dibutuhkan sumber daya insani yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang mempunyai semangat beramal dan memiliki etos kerja. Sebab, orang-orang yang dalam jiwanya terdapat gairah untuk beramal dan bekerjalah yang mempunyai jaminan kuat untuk menjadi orang yang kuat, terhormat, maju, rajin berusaha, yang bermanfaat. Percaya akan kemampuan dirirnya, tidak suka meminta-minta, tidak mau terpendam dalam kelemahan dan keputus asaan.

Ada dua strategi pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan organisasi, yaitu pendidikan yang dilakukan di dalam organisasi tempat kerja pegawai (*on the job training*). Dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (*off the job training*). *On the job training* atau yang disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan, yaitu para pekerjaan atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang rill, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor. Melalui system ini, instruktur pertama kali memberikan pelatihan kepada supervisor, dan selanjutnya supervisor, dan selanjutnya supervisor

memberikan pelatihan kepada pekerja. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja dimana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan (job rotation). Pegawai secara internal dilatih dan dibimbing oleh supervisor atau pegawai lain yang berkemampuan tinggi dan mempunyai kewenangan melatih.

Menurut Wilson, Sloane dan Witney (Heidjrachman dan Husnan, 1993) mengemukakan metode “*off the job training*” dilakukan diluar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan latihan mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan didalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya insani. Sedangkan “*job rotation*” berkaitan dengan pemindahan sementara seorang/ sekelompok pegawai dari satu posisi ke posisi yang lain, sehingga mereka dapat memperluas pengalaman terhadap berbagai aspek operasional instansi. Aktivitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas yang penting kepada peserta pendidikan untuk mengembangkan pengalaman dan kecakapan.

Mengenai arti pentingnya pengembangan sumber daya insani Heidjrachman dan Husnan mengemukakan bahwa sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka mengembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan (*training*), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena perkembangannya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas pimpinan.

Budaya bekerja akan menjadi salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikannya sebagai *the thought and spirit of time*, citra dan semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya, dimana mereka akan mengukir sejarah dengan tapak-

tapak prestatif. Pokoknya harus tertanam dalam keyakinan bahwa bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim (Tsamara, 1995).

Pelatihan (training) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda yang artinya. Sesungguhnya Nabi Allah, Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya” Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Sinn, 2006).

Dalam lembaga keuangan, Sumber daya Insani perlu diperhatikan, tidak hanya sekedar profesionalitas bekerjanya saja. Akan tetapi juga profesionalitas cara berfikir dan bertindak sesuai dengan paradigm yang benar sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu berfikir positif, berakidah benar dan selalu berakhlaq karimah atau shiddiq, tabligh, amanah dan fatonah (Adityangga, 2006).

### **Sumber Daya Manusia Bank Syariah**

Upaya mendapatkan SDM yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien, dan produktif. Bagaimana upaya melakukan pelatihan dan pengembangan SDM tersebut ? apasaja pola yang dapat dilakukan ? Di dalam Al-qur'an banyak ayat yang mengemukakan tentang ciri khas manusia. Ciri khas manusia tersebut memiliki keistimewaan dan kekurangan. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang

diberikan. Bahkan, kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat menenangkan pertempuran (Rivai, 2009).

Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aser (*human capital*), berupa SDM yang amanah dan professional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM. Disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. Pelatihan juga akan menambah ilmu pengetahuan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya dimasa mendatang. Sebaliknya pengembangan dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab dimasa mendatang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, eterampilan, yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Malalui pelatihan akan menambah kemampuan karyawan dan demikian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan para manajer dan departemen SDM. Akan tetapi, kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah bukan solusi yang universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, memilih atau seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dijalankan secara benar.

Sebuah organisasi bisnis perlu memelihara dan menjaga keunggulan kompetitifnya untuk terus bisa dipenuhi. Dan untuk mewujudkannya, tidak bisa tidak, organisasi membutuhkan SDI yang mumpuni. Termasuk dalam hal ini adalah SDI di bank syariah. SDM yang mumpuni adalah sumber daya manusia yang memenuhi dua syarat militant dan intelek. SDM yang militant dimiliki oleh SDM yang

beriman, yakni dalam sebuah usahanya. SDM militant selalu konsisten, bersemangat juang tinggi mewujudkan result yang telah digariskan organisasi. Sedang SDM yang intelek berarti SDM yang memiliki cukup power, informasi dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk membuat keputusan tebaik buat organisasi. SDM bisa memiliki daya saing yang tinggi bila ia bisa memadukan antara sikap militansi dan intelektualitas. Dengan kata lain, ia perlu menyeimbangkan antara ZIKIR dan PIKIR (Riawan dan Amir, 2004).

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. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integra. Oleh karena itu, seorang SDM lembaga keuangan syariah harus selalu mengembangkan hal tersebut. Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syariah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu diantaranya tipe-tipe SDM yaitu Spesialis ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe A ), spesialis ilmu ekonomi yang mengenai syariah (termasuk ahli tipe B), mereka yang memiliki keahlian dalam syariah maupun ilmu ekonomi (termasuk tipe C)(Muhammad, 2003):

Ahli tipe A, diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normative dalam area system ekonomi islam (Lembaga keuangan syariah), dengan menemukan prinsip-prinsip islam dibidang ekonomi, serta mampu menjawab persoalan-persoalan modern dalam system ekonomi, serta mampu menjawab persoalan-persoalan modern dalam system ekonomi (lembaga keuangan). Ahli tipe B lebih diharapkan dalam melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi system ekonomi islam (lembaga keuangan syariah). Ahli tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, tetapi berapa banyak manusia yang memiliki

keahlian ganda ? barangkali jika ada adalah satu dalam seribu. Ketiga ahli tersebut diharapkan selalu mempelajari statement-statement dan pesumsi-pesumsi positif dalam alqur'an dan sunnah. Disamping itu juga melakukan kegiatan penelitian yang mengungkap statement ekonomi (keuangan syariah), yang dilakukan oleh para pemikir muslim sepanjang masa. Ini berarti bahwa pemikir muslim masa lalu telah menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat normative dan positif.

Strategi baru pengebangan pasar IB (ai-Bi) Perbankan Syariah yang memosisikan perbankan syariah di Indonesia sebagai perbankan yang saling menguntungkan nasabah dan bank, serta penggunaan branding (*Beyond Banking*), mensiratkan kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang multi keilmuan dan multi dimensi untuk menjamin keunggulan khasnya. Ketentuan SDM yang dibutuhkan di Bank Syariah yaitu (Umar) :

Pertama, industry perbankan syariah membutuhkan SDM yang pandai mengelola dana masyarakat ke dalam bentuk-bentuk investasi yang mampu menghasilkan profit yang kemudian akan di-bagi-hasilkan (*profit-sharing*). Karena jika investasi yang dikelola tidak bisa menghasilkan profit, bahkan merugi, maka apa yang mau dibagi-hasilkan? Dengan kata lain SDM bank syariah adalah juga seorang investment manager, yang memahami detail perkembangan serta trend dari berbagai sector industry baik dalam tataran domestic maupun global. Ia juga harus mampu melakukan manajemen alokasi investasi secara efektif, memilih sektor-sektor produksi mana yang paling profitable sebagai tempat menanamkan dana investasi namun tetap memberikan kemanfaatan social bagi masyarakat luas. Sehingga bank syariah mampu menghasilkan profit yang optimal, dalam rangka memberikan bagi hasil yang selalu memuaskan kepada nasabah.

Kedua, keberagaman produk dan jasa IB sebagai ciri khas bank syariah harus didukung oleh SDM yang kreatif dan inovatif dalam

mengembangkan produk-produk baru atau melakukan modifikasi produk-produk perbankan syariah sehingga dapat selalu berkembang. Untuk melakukan proses inovasi dimaksud, SDM bank syariah seyogyanya juga memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (*finance* dan *banking expert*), yang memiliki pengetahuan detail tentang berbagai jenis intrumen keuangan dan perbankan. Tidak hanya pengetahuan tentang produk keuangan dan perbankan syariah, tetapi juga tentang financial structure dari produk-produk keuangan konvensional yang sedang berkembang. Sehingga ia dapat melakukan proses pembelajaran secara terus-menerus (*continuous learning*) dalam melakukan inovasi/ modifikasi untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan prinsip syariah tetapi dengan sofistikasi yang sama dengan produk-produk lainnya.

Ketiga, bank syariah tentu saja harus selalu dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa produk/ jasa yang ditawarkannya sesuai dengan etika dan prinsip-prinsip syariah, misalnya tidak mengandung unsur spekulatif ataupun tipuan. Untuk itu, bank syariah membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi keilmuan syariah muamalah terkait keuangan dan perbankan syariah. Untuk SDM dengan kompetensi demikian, saat ini bank syariah banyak terbantu dengan hadirnya DPS (Dewan Pengawas Syariah) yang wajib ada di setiap bank syariah . DPS ini adalah juga anggota DSN (Dewan Syariah Nasional), yang tugasnya mengawasi operasional sehari-hari bank syariah agar selalu sesuai dengan prinsip-prinsip syariah sehingga menjamin kemanfaatan produk/jasa yang ditawarkan oleh bank syariah bagi kemaslahatan masyarakat seluruhnya.

Bank Islam memikul tanggung jawab besar, seluruh staf dan nasabah yang berurusan dengannya harus diatur dan bertindak secara islami sehingga setiap orang mendatangi sebuah bank Islam mendapatkan kesan bahwa ia sedang memasuki sebuah tempat suci untuk

melakukan ritual keagamaan, yaitu penggunaan modal dalam aktivitas yang diterima dan diridhai Allah yang maha kuasa. Semua karyawan bank Islam memikul kewajiban yang sama, yakni bahwa mereka sepanjang hidupnya harus bertingkah laku secara islam baik dalam pekerjaan maupun aktifitas sehari-hari (Abdullah, 2010).

Muamalah dengan pengertian pergaulan hidup tempat setiap orang melakukan perbuatan dalam hubungan dengan orang lain yang menimbulkan hubungan hak dan kewajiban merupakan bagian terbesar dalam aspek kehidupan manusia. Aktivitas muamalah hubungan antara manusia dengan manusia lainnya. Pemahaman yang lebih sempit mengenai muamalah adalah aktivitas ekonomi yang berkaitan dengan manajemen dan bisnis. Perkembangan ekonomi syariah harus terus diperjuangkan, tidak hanya dari segi isi dan objeknya, tetapi juga sisi subyek pelakunya. Para pelaku ekonomi syariah haruslah setiap muslim yang memahami hakikat sistem ekonomi islam, adalah pribadi yang secara lahir batin berjuang menegakkan hukum-hukum Allah khususnya di bidang ekonomi. Diantara kiat untuk semakin mendekatkan diri kepada Allah bagi para pelaku ekonomi syariah adalah dengan senantiasa meningkatkan nilai-nilai keyakinan dan akidah (Fahmi dkk, 2014).

## **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM Bank Syariah**

Pola kerja antara bank syariah dengan bank konvensional sangat berbeda sehingga kebutuhan akan sdmnya juga berbeda. Bank syariah tidak bisa lepas dari prinsip-prinsip islam yang harus ditunaikan. Sehingga pola manajemen sumber daya manusia Islam berbeda dengan pola manajemen SDM yang dijalankan bank konvensional. Pola manajemen sumber daya manusia menurut Islam akan sejalan dengan pembentukan sdm di bank syariah yang akan membawa bank syariah untuk berkembang menjadi lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia Islam akan memebentuk sdm bank syariah yang memiliki sifat yang sejalan dengan prinsip Islam yaitu Siddiq, Amanah, Fatonah, dan Tablig. Pola rekruitmen sumber daya manusia islam dilakukan mulai proses rekruitmen, pelatihan, penempatan, dan selama berada dibank syariah. SDM yang dibutuhkan di bank syariah harus memahami aspek syariah dan paham ekonomi. Keduanya dapat terpenuhi melalui pola manajemen sumber daya islam akan diberikan pelatihan-pelatihan berupa training perbankan syariah, serta penyentuhan dari aspek spiritualnya. Pola manajemen sumber daya manusia akan menjadikan sdm bank syariah untuk bisa memahami ilmu ekonomi perbankan tanpa mengabaikan tentang pengetahuan ilmu syariah serta nilai-nilai dan moral dalam islam.

Salah satu pola manajemen daya manusia Islam yang dikemukakan oleh Riawan Amin yang menawarkan konsep Calestial Manajement atau yang biasa disebut manajemen langit, yang sangat relevan dengan kondisi sdm di bank syariah. Adapun konsep Calestial Manajement yang dimaksud terdiri dari ZIKR, PIKR, dan MIKR. ZIKR terdiri dari Zero Based, yaitu bmengarahkan niat dari sdm bank syariah agar melakukan semata untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Iman, yaitu sdm bank syariah harus meyakini bahwa apa yang dilakukannya selalu dalam pengawasan Allah SWT, sehingga mereka merasa enggan dalam berbuat hal-hal yang dilarang. *Konsisten*, maksudnya untuk pada sampai titik sasaran, zero base dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan kaffah. Sumber daya manusia di bank syariah harus konsisten dalam menjalankan tugasnya. *Result Oriented*, yaitu yang menjadi tujuan dari sdm bank syariah bekerja dibank syariah yaitu bahagia dunia dan akhirat. Kemudian PIKR terdiri dari Power, yaitu bahwa harus ada pembagian kekuasaan diantara sdm bank syariah karena tidak akan bisa tanpa ada bantuan dari orang lain. *Information*, yaitu sdm bank syariah dituntut untuk punya akses informasi yang luas

untuk mengembangkan bank syariah. *Knowledge*, yaitu sdm bank syariah dituntut untuk punya pengetahuan tentang ilmu ekonomi/perbankan yang bisa berkolaborasi dengan ilmu syariah yang dapat diperoleh dari berbagai pihak. *Reward* , yaitu bahwa bank syariah harus siap menerima reward dari hasil yang telah dilakukannya. Jika mendapat prestasi dapat, mendapat hadiah jika melakukan kesalahan harus belajar lagi dan mendapatkan hukuman.

Terakhir MIKR, terdiri dari militant yaitu sdm bank syariah harus menjadi pribadi yang mempunyai semangat yang tinggi dan teguh pendirian dalam mengerjakannya, dan tidak mudah menyerah itulah yang disebut *Militan*. *Intelek*, sdm bank syariah harus terus belajar dan mencari tau untuk meningkatkan kualitas bank syariah. Kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. *Kompetitif* yaitu sdm bank syariah harus siap bersaing dengan pihak lainnya mengikuti perkembangan zaman global. Kemudian Regeneratif yaitu sdm bank syariah harus bisa sharing pengetahuan dan pengalaman dengan rekanannya agar terus bisa menghasilkan generasi yang handal di bidang bank syariah tidak hanya berdiri pada dirinya.

## PENUTUP

Pertumbuhan sumber daya manusia mengalami pertumbuhan pada periode desember 2016 sampai September 2016 sampai September 2017 tumbuh sebesar 2,368 persen. Pertumbuhan terbesar pada sdm pada BPRS yaitu sebesar 5,032 persen. Lalu terbesar selanjutnya sdm pada Bank Umum Syariah (BUS) yaitu tumbuh sebesar -2,006 persen. Hal ini diakibatkan karena danya UUS yang spin off menjadi Bank Umum Syariah (BUS).

Manajemen sumber daya manusia Islam menjadi penting bagi pembentukan kualitas bagi sdm di bank syariah. Manajemen sumber daya manusia Islam akan membentuk sdm bank syariah yang paham akan ilmu ekonomi dan ilmu syariah. Manajemen sumber daya manusia Islam dapat dilakukan dari setiap proses pengembangan sdm di bank syariah, terdiri dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, sampai menjadi sdm bank syariah yang unggul. Salah satu pola manajemen yang terdiri dari ZIKR (Zero, Based, Iman, Konsisten, dan Result Oriented), PIKR (Power, Information, Knowledge, Reward) dan MIKR (Militan, Intelektual, Kompetitif, dan Regeneratif). Pola manajemen sumber daya manusia Islam ini sangat penting bagi pembentukan sdm di bank syariah untuk bisa terus mengembangkan bank syariah.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. A. 2010. *Corporate Governance Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Adityangga, K. 2006. *Membumikan Ekonomi Islam Diskursus Pengembangan Ekonomi berbasis Syariah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pilar Media
- Algaoud, L. M dan Lewis, K. M. 2001. *Perbankan Syariah, Prinsip,Praktik,Prospek*. Jakarta : PT. Serambi Ilmu Semesta
- Amalia, E. 2010. Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran dan Hubungannya Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia” *Makalah di sampaikan pada forum Riset Perbankan Syariah II 2010, diselenggarakan oleh IPIEF Fakultas Ekonomi UMY* . Yogyakarta
- Asnaini. 2008. Pengembangan mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Islam La Riba Voll.II.No.1*. Yogyakarta
- Alwi, S. 2013. *Memahami Sistem Perbankan Syariah*, Jakarta: Buku republika
- Fahmi, A dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Farizal. 2010. *Pengembangan Kompetensi SDM Perbankan Syariah Melalui Corporate University*, Forum Riset Perbankan Syariah II, Yogyakarta
- Heidjrahman dan Husnan . 1993. Dalam artikel Ahmad Elqorni. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di download 23 juni 2019. Dari <http://elqorni.wordpress.com/.../pengembangan-sumber-daya-manusia/tembolok.mirip.h>
- Ismanto, K. 2009. *Manajemen syariah implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta :Pustaka pelajar

- Muhammad. 2003. Kualifikasi Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Hukum Islam AL-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas ilmu Agama Islam UII
- Muhammad Syafi'I Antonio. 2001. *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nuroniah, E. 2015. Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Study Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol 3. No 1*. Jakarta.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2015. *Roadmap Perbankan Syariah Indonesia 2015-2019*. Departem Perbankan Syariah
- Otoritas Jasa Keuangan Syariah. 2017. *Statistik Perbankan Syariah September 2017*
- Qomariya, S dan Fadllan. *Pengaruh Pemberian nsentif dan Bonus Terhadap Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti sumekar sumenep*.
- Riawan, A dan Amir. 2004. *ZIKIR, PIKR, MIKR, The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing [http://keuangan.kontan.co.id/new/pangsa-pasar-bank-syariah-tembus-544-di-agustus-](http://keuangan.kontan.co.id/new/pangsa-pasar-bank-syariah-tembus-544-di-agustus- Pada tanggal 17 november 2017) Pada tanggal 17 november 2017
- Rivai, V. 2009. *Islamic Human Capital Dari teori ke praktik Manajemen sumber daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinn, A. I. A. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tasmara, T. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa

Triton, P. B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia Kinerja, Motifasi, kepuasan kerja dan Produktifitas*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Oryza

Umar, N. *Anggota Komite Perbankan Syariah, Pakar Pendidikan, Artikel DICARI : SDM MULTIMENSI UNTUK Ib (ai-Bi)*, (tt: Jakarta, Bank Indonesia)

Wawancara dengan kepala warung mikro BSM KCP Ujung Tanjung Rohil.

<http://www.lppi.or.id/index.php/module/blog/sub/3/id/indonesia-butuh-200-000-tenaga-ekonomi-syariah-pada> tanggal 18 November 2017

<http://video.metrotvnews.com/economic-challenges/90-pegawai-perbankan-syariah-tidak-berlatar-pendidikan-ekonomi> syariah pada tanggal 18 November 2017