

Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah Terhadap Produk Bank Syariah

Mohamad Hilal Nu'man, Tati
Universitas Muhammadiyah Bandung

Email: hilal.magisternotariat@gmail.com, tatisedfar@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang memahami bidang perbankan Syariah di Indonesia masih sangat jarang dan terbatas. Kebutuhan di bidang perbankan syariah minimal memiliki kualifikasi sumber daya manusia dengan dasar prinsip-prinsip perbankan syariah berbasis konsep sumber daya insani di lembaga keuangan perbankan syariah. Selama ini, pihak perbankan syariah mengalami kesulitan dalam mencari sumber daya insani yang berkompeten dan mumpuni, masih banyak instansi perbankan syariah yang mengambil dari sumber daya manusia dari perbankan konvensional. Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif dengan cara yuridis normatif. Hasil yang didapat dalam penelitian ini hanyalah perpindahan sumber daya manusia dari perbankan konvensional ke perbankan Syariah. Hal tersebut, pada akhirnya akan mengakibatkan kurang memahaminya prinsip-prinsip syariah yang menjadi pegangan dalam penerapannya pada kegiatan perbankan syariah. Sehingga perlu adanya pengembangan kemampuan yang dasarnya harus muncul pada pribadi sendiri yang pada akhirnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memahami dan menguasai hal tersebut sehingga akan menghasilkan insan lembaga perbankan syariah yang berakhlakul karimah.

Kata Kunci: Bank syariah, sumber daya manusia, sumber daya insani

Abstract

Human resources who understand the field of Islamic banking in Indonesia are still very rare and limited. The need in the field of Islamic banking at least has the qualifications of human resources on basis of Islamic banking principles based on the concept of human resources in Islamic banking financial institutions. So far, Islamic banking has experienced difficulties in finding competent and qualified human resources, there are still many Islamic banking institutions that draw on human resources from conventional banking. The research method used is descriptive qualitative in a normative juridical way. The results obtained in this study are only the transfer of human resources from conventional banking to Islamic banking. This, in the end, will result in a lack of understanding of the sharia principles that are the guide in its application to Islamic banking activities. So that there is a need for capacity development which basically must appear in the individual himself which will ultimately produce quality human resources who understand and master this so that it will produce people of Islamic banking institutions who have good morals.

Keywords: human resources, insani human resources, islamic banks

Pendahuluan

Pembangunan nasional Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 telah mencapai berbagai kemajuan termasuk di bidang ekonomi dan moneter sebagaimana tercermin pada pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan tingkat inflasi yang terkendali. Salah satu sarananya adalah pada lembaga keuangan yang berbentuk Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank. Bank adalah lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perseorangan, badan usaha baik milik swasta maupun milik negara, dan lembaga pemerintah untuk menyimpan dananya yang bertujuan untuk memberikan kredit dan jasa-jasa perbankan lainnya.

Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian.¹ Peran yang strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien, yang menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Bank juga berdasarkan sistem operasionalnya terbagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank Syariah. Bank Syariah merupakan bank yang menganut sistem Syariah dalam pelaksanaan kegiatan usahanya. Bank Syariah merupakan jawaban dari keinginan-keinginan masyarakat Indonesia akan

¹ Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, CV. Alfabeta, Bandung, 2003, Hlm.5.

kehadiran bank yang bisa lebih menguatkan keyakinannya tersebut dalam menjalankan usahanya dengan perbankan.

Total aset industri perbankan syariah dalam catatan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sepuluh tahun terakhir ini meningkat hampir 14 kali lipat. Pada tahun 2015 aset tercatat Rp 21,5 triliun pada tahun 2015 menjadi Rp 296,2 triliun. Penyaluran pembiayaan bank syariah akhir 2015 kemarin mencapai Rp 212,9 triliun dan penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) juga mengalami peningkatan, nilainya mencapai Rp 231,2 triliun. Ini menjadi indikasi bahwa kepercayaan masyarakat terhadap institusi perbankan syariah meningkat pula.

Saat ini, tercatat 12 bank umum syariah (BUS), 22 unit usaha syariah (UUS) yang siap melayani masyarakat hingga di pelosok Indonesia. Ditambah 163 BPRS yang memiliki 2.747 jaringan yang tersebar di 34 provinsi juga siap melayani masyarakat. Layanan perbankan syariah juga didukung oleh 49.000 jaringan ATM bersama, dan 88.000 unit jaringan ATM Prima, demi kemudahan transaksi keuangan dan perbankan.²

Perkembangan bank syariah di Indonesia dengan jumlah penduduk sebanyak hampir 250 juta dan lebih dari 90% beragama Islam, ternyata masih jauh ketinggalan dibandingkan dengan Malaysia yang jumlah penduduknya jauh lebih sedikit, dan mayoritas penduduknya bukan muslim. Malaysia sudah jauh lebih dahulu mengembangkan perbankan syariah yaitu sejak 1983 dengan diundangkannya Islamic Banking Act dan kemudian didirikannya Bank Islam Malaysia Berhad pada tanggal 1 Juli 1983. Sementara Indonesia baru tahun 1992 memiliki undang-undang yang memberi peluang beroperasinya perbankan syariah dengan diundangkannya Undang-undang

² <https://www.geomuslim.co.id/ketersediaan-sdm-bagi-perbankan-syariah>, diakses pada Tanggal 8 Februari 2020, Pukul 15.20 WIB

No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.³ Namun persoalan yang dihadapi perbankan Syariah saat ini adalah sumber daya manusianya. Perkembangan bank Syariah belum diimbangi dengan perkembangan pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidang perbankan Syariah.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan cara yuridis normatif. Menurut (Simangunsong, 2017) "Data penelitian bersifat deskriptif yang artinya data data yang disatukan dapat berupa berbagai kata yang dimasukkan kedalam transkrip wawancara yang ditopang oleh catatan lapangan, gambar yang dihasilkan dari fotografi, video handycam, dokumen pribadi bersifat elektronik, memo-memo pendukung, dan rekaman-rekaman resmi lainnya. Sumber data diambil dari dokumen atau arsip.

Hasil

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan memang tidak memiliki aturan tentang bank Syariah (khususnya bank umum Syariah) karena dalam Undang-Undang tersebut secara umum hanya menjelaskan tentang perbankan konvensional, kecuali dalam Pasal 13c yang mengatur tentang Usaha Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan prinsip bagi hasil.

Bank Syariah pertama berdiri di Indonesia sekitar tahun 1992 didasarkan pada Undang-Undang Perbankan sebagai landasan hukum bank dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1992 tentang Bank Umum berdasarkan prinsip bagi hasil sebagai landasan hukum Bank Umum Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 tentang Bank Perkreditan Rakyat

³ Neni Sri Imaniyati, *Pengaruh Perbankan Syariah Terhadap Hukum Perbankan Nasional*, Jurnal Vol. XIII No.3, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, 2011, Hlm.202

berdasarkan prinsip bagi hasil sebagai landasan hukum Bank Perkreditan Rakyat Syariah.

Sesuai dengan perkembangan maka Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan Syariah.⁴ Pasal 1 butir 13 menjelaskan yang dimaksud dengan prinsip Syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah, antara pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*Mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*Musharakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*Murabahah*), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*Ijarah*) atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*Ijarah wa Iqtina*).

Sedangkan Sadili Samsuddin menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.⁵

⁴ Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, Grasindo, Jakarta, 2005, Hlm.2.

⁵ Samsuddin, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, Hlm.22.

Pengembangan menurut Iskandar Wiryokusumo, pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuannya, sebagai bekal untuk selanjutnya atas prskarsa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesame, maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan prbadi yang mandiri.⁶

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai.⁷

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Rencana sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam proses penarikan. Dengan merinci persediaan keterampilan, rencana latihan dan pengembangan serta promosi dan transfer, rencana personalia menguraikan pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dipenuhi melalau penarikan dan mana yang akan diisi secara internal.

⁶ Iskandar Wiryokusumo, *Kumpulan-Kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*, Rajawali, Jakarta, 1982, Hlm.93.

⁷ Zafar Iqbal, *Teacher Training The Islamic Perspective*, Shirkat Printing Press, Pakistan, 2002, Hlm.17.

Rencana ini membantu proses penarikan karena meringkas kebutuhankebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.⁸

Pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia antara lain adalah :⁹

- a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian), yaitu merupakan jenis pelatihan yang sering diadakan oleh setiap perusahaan. Program skill training relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.
- b. *Retraining* (Pelatihan Ulang), adalah pelatihan ulang atau retraining yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Cross Functional Training*, atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan. Latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinergitas antara fungsional satu dengan lainnya.
- d. *Team Training* (Pelatihan Tim), pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan tim biasanya dilakukan diluar ruangan dengan menerapkan beberapa permainan namun tidak jarang pelatihan tim ini dilakukan juga di kantor.
- e. *Language Training*, pelatihan Bahasa menjadi penting karena di masa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan lokal sudah terhubung dengan perusahaan asing. Dengan adanya pelatihan bahasa maka karyawan

⁸ Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta, 2004, Hlm.72

⁹ <https://www.jurnal.id/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-SDM>, diakses pada Tanggal 09 Februari 2020, Pukul 18.00 WIB.

dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan value tambahan pada karyawan.

- f. *Technology Training*, beberapa perusahaan atau fungsi pasti menerapkan teknologi. Misalnya saja digital marketing, developer, dan juga administrasi. Pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.
- g. *Creativity Training*, pelatihan kreativitas atau creativity training yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.

Pelatihan dan pengembangan tersebut haruslah berisi muatan materi pemahaman prinsip-prinsip dasar syariah terhadap pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*Mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*Musharakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*Murabahah*), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*Ijarah*) atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak main (*Ijarah wa Iqtina*).

Kesimpulan

Prinsip bank syariah dalam kegiatannya sebagai lembaga bank Syariah memiliki kesamaan konsep dengan produk yang ditawarkan oleh bank konvensional, namun dalam sistem pelaksanaannya bank Syariah menerapkan sistem-sistem pembagian keuntungan secara Syariah. Cara mengembangkan sumber daya manusia dalam memahami konsep dan produk bank Syariah yaitu melalui metode pengembangan sumberdaya manusia. Metode tersebut terbagi dalam 7 jenis, di mana setiap metode memiliki tujuan agar sumber daya manusia dapat memahami perkembangan ilmu pengetahuan diluar dari pekerjaan sehari-harinya.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kami haturkan kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang telah memberikan dukungan kepada kami.

Daftar Rujukan

Buku

- Abdul Halim Usman, *Management Strategi Syariah Teori Konsep dan Aplikasi*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2011.
- Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Hermansyah, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar Wiryokusumo, *Kumpulan-Kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*, Rajawali, Jakarta, 1982.
- Muhammad Ridwan, *Manajemen Bitul Maal*, UII Press, Yogyakarta, 2004.
- Samsuddin, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, CV. Alfabeta, Bandung, 2003.
- Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2004.
- Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, Grasindo, Jakarta, 2005.
- Zafar Iqbal, *Teacher Training The Islamic Perspective*, Shirkat Printing Press, Pakistan, 2002

Jurnal

Neni Sri Imaniyati, *Pengaruh Perbankan Syariah Terhadap Hukum Perbankan Nasional*, Jurnal Vol. XIII No.3, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, 2011.

Internet

<https://www.geomuslim.co.id/ketersediaan-sdm-bagi-perbankan-syariah>, diakses pada Tanggal 8 Februari 2020.

<https://www.jurnal.id/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-SDM>, diakses pada Tanggal 09 Februari 2020.