



MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA KUANGAN SYARIAH DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL

Fahadil Amin Al Hasan¹, Muhammad Irfan Maulana²

Universitas Indonesia, Indonesia

Email: ¹dielfahad@gmail.com; ² irfan91maulana@gmail.com

Naskah diterima : 13 April 2016, direvisi : 15 Mei 2016, disetujui : 27 Juni 2016

Abstract

Today, Islam economic in Indonesia has experienced significant growth. Unfortunately, that growth is not matched with the qualified of human resources. Human resources is one of the problems faced by Islamic financial institutions, especially if linked to the current era of globalization. This article attempt to find a formulation of how to improve human resources in Islamic financial institutions. This research used a qualitative approach with descriptive data collection techniques. The data used in this study were obtained from the literature (book survey) and also from collection of documentation related to this research. This paper shows that there are two methods that can be used to improve the quality of human resources: (1) building a professional human resource management; and (2) establishing a center for education and training, as well as professional certification for prospective employees and workers in Islamic financial institutions.

Keywords: human resources; management; global competition; training; certification

Abstrak

Saat ini, ekonomi syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Namun sayangnya, perkembangan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya insani yang terqualifikasi. Sumber daya insani merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh lembaga keuangan syariah, apalagi jika dikaitkan dengan era globalisasi yang sedang dihadapi. Tulisan ini berusaha untuk mencari suatu formulasi bagaimana meningkatkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah. Metodologi yang digunakan pada penulisan makalah ini ialah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data bersifat deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelusuran secara literatur (book survey), serta pengumpulan dokumentasi yang terkait dengan penelitian ini. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa setidaknya ada dua metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani yaitu: (1) membangun manajemen sumber daya insani yang profesional; dan (2) mendirikan pusat pendidikan dan penelitian, serta sertifikasi profesi bagi calon pekerja dan pekerja lembaga keuangan syariah.

Kata kunci: sumber daya insani; manajemen; persaingan global; pelatihan; sertifikasi

Pengutipan: Al Hasan, A. F., Maulna, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1), 2016, 27-36. doi:10.15408/sd.v3i1.3795.

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>

A. Pendahuluan

Hari ini bangsa Indonesia telah berada di era yang baru, yaitu era hubungan ekonomi dan perdagangan diantara negara kawasan Asia Tenggara telah terintegrasi dalam bingkai Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Di era ini, semua negara di kawasan ASEAN telah bersepakan meleburkan batas teritorial negaranya dalam satu pasar bebas yang diperkirakan akan menjadi tulang punggung perekonomian di kawasan Asia setelah China.

Bagi Indonesia, kehadiran MEA diharapkan dapat meningkatkan daya saing bangsa di pasar regional atau pun pasar dunia, mendorong pertumbuhan ekonomi bangsa, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan *standard* hidup bangsa dan negara Indonesia. Di era ini, Indonesia harus antisipatif jangan sampai MEA dijadikan sebagai salah satu jalan berkembangnya budaya *homo economy lupus*, yaitu adanya kecenderungan negara yang kuat akan memangsa negara yang lemah. Indonesia harus siap menjadi bagian dan aktor penting dalam agenda internasional ini, jangan sampai Indonesia hanya menjadi penonton ataupun oase untuk memenuhi dahaga dalam pemenuhan keuntungan bangsa dan negara lain.

Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah menghadapi persaingan global, terdapat beberapa permasalahan yang sedang dihadapi. Diantara permasalahan tersebut ialah permasalahan yang terkait dengan kesiapan sumber daya manusia atau insani (SDA/SDI) yang dimiliki Indonesia. Indonesia dinilai masih kekuarangan dan sangat membutuhkan banyak SDI yang terampil dan ahli.¹

Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah menghadapi persaingan global, terdapat beberapa permasalahan yang sedang dihadapi. Diantara permasalahan tersebut ialah permasalahan yang terkait dengan kesiapan sumber daya manusia atau insani (SDA/SDI) yang dimiliki Indonesia. Indonesia dinilai masih kekuarangan dan sangat membutuhkan banyak SDI yang terampil dan ahli.²

Di era globalisasi, hal semacam ini menjadi sangat *crucial*, karena yang dijual bukanlah hanya produk dan jasa saja, melainkan sumber daya insani yang terampil pun menjadi salah satu bahasan dalam objek persaingan global. Jangan sampai kekuarangan SDI di Indonesia ditempati oleh para ahli dari negara lain. Indonesia harus mampu menyiapkan manajemen yang profesional sehingga Indonesia menjadi negara yang *surplus* SDI berkualitas dan mampu mengisi kekosongan sumber daya insani di negaranya sendiri, bahkan untuk negara dan bangsa lain.

B. Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Global

1. Perbankan Syariah

Dalam perkembangan perbankan syariah di Indonesia, saat ini *market share* bank syariah berkisar 5% dari total aset bank secara nasional. Jumlah nasabah bank syariah per 2014 masih di bawah 10 juta orang. Hingga Juni 2016, jumlah industri Bank Umum Syariah (BUS) tercatat sebanyak 12 bank, jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 22 bank, BPRS sebanyak 161bank, dan jaringan kantor sebanyak 2.950.

Tabel. 1. Statistik Perkembangan Perbankan Syariah Desember 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Bank Umum Syariah	11	11	11	11	12
Jumlah Kantor	1.215	1.401	1.745	1.998	2.151
Unit Usaha Syariah	23	24	24	23	22
Jumlah Kantor	262	336	517	590	320
BPRS	150	155	158	163	163
Jumlah Kantor	286	364	401	402	439
Jumlah	1.763	2.101	2.663	2.990	2.910

Sumber: www.ojk.go.id (Diolah)

1 Sebagaimana disampaikan oleh Halim Alamsyah (Deputi Gubernur Bank Indonesia) pada Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Milad ke-8 IAEI, 13 April 2012 bahwa terdapat gap SDI dengan kebutuhan mencapai 20.000 orang.

2 Sebagaimana disampaikan oleh Halim Alamsyah (Deputi Gubernur Bank Indonesia) pada Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Milad ke-8 IAEI, 13 April 2012 bahwa terdapat gap SDI dengan kebutuhan mencapai 20.000 orang.

Adapun total aset (khusus BUS dan UUS) adalah sebesar Rp260,366 triliun, pembiayaan sebesar Rp196,491 triliun, dan penghimpunan DPK perbankan syariah adalah sebesar Rp207,121 triliun.³ Jika dibandingkan dengan Malaysia, jelas Indonesia masih kalah bersaing. Malaysia memiliki aset perbankan syariah per Januari 2014 sejumlah RM 430,222.7 Juta.⁴ Bahkan menurut Ahmad Buchori selaku Direktur Pengaturan Pengembangan Perizinan dan Pengawasan Perbankan Syariah OJK menjelaskan bahwa aset perbankan syariah Malaysia mencapai 10 kali lipat aset perbankan nasional, yaitu sejumlah US\$ 423,2 miliar.⁵

Tabel 2. Perkembangan Aset Perbankan Syariah (dalam Miliar Rp) di Indonesia

	2010	2011	2012	2013	2014
Bank Umum	79.186	116.930	147.581	170.218	
Syariah					
Unit Usaha	18.333	28.536	47.437	57.492	
Syariah					
Jumlah Total	97.519	145.467	195.018	227.711	260.366

Sumber: bi.go.id (diolah)

2. Pasar Modal Syariah

Perkembangan pasar modal syariah mencapai tonggak sejarah baru semenjak dengan disahkan dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) pada tanggal 7 Mei 2008. Undang-undang ini diperlukan sebagai landasan hukum untuk penerbitan surat berharga syariah negara atau sukuk negara. Pada tanggal 26 Agustus 2008 untuk pertama kalinya Pemerintah Indonesia menerbitkan SBSN seri IFR0001 dan IFR0002. Pada tanggal 30 Juni 2009, Bapepam-LK telah melakukan penyempurnaan terhadap Peraturan Bapepam-LK Nomor IX.A.13 tentang Penerbitan Efek Syariah dan II.K.1 tentang Kriteria dan Penerbitan Daftar Efek Syariah.⁶

Dengan peraturan yang cukup memadai, perkembangan pasar modal syariah

menunjukkan pertumbuhan yang cukup baik, selain terdapat peningkatan *market share* pasar modal syariah yang tercermin antara lain dari jumlah saham syariah pada tahun 2013 yang meningkat sebesar 2,79% dibanding jumlah saham syariah tahun sebelumnya, juga terdapat peningkatan jumlah saham yang masuk dalam Daftar Efek Syariah (DES) dibanding periode sebelumnya.

Peningkatan juga terjadi pada akhir tahun 2013 atas nilai kapitalisasi pasar Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) dan mengalami peningkatan sebesar 4,35% jika dibandingkan kapitalisasi pasar saham ISSI pada akhir Desember 2012. Perkembangan sukuk korporasi juga mengalami peningkatan. Jika ditinjau dari nilai *outstanding* sukuk korporasi sampai dengan akhir Desember 2013, telah mencapai Rp 7,55 triliun atau 3,44% dari total nilai *outstanding* sukuk dan obligasi korporasi. Hal ini menjadi sebab terjadinya peningkatan sebesar 9,74% dari nilai sukuk korporasi di akhir tahun 2012.

Sedangkan terkait reksa dana syariah, secara kumulatif sampai dengan 30 Desember 2013, terdapat 65 reksa dana syariah yang aktif, meningkat 12,07% dibanding akhir tahun 2012, serta untuk Nilai Aktiva Bersih (NAB) reksa dana syariah aktif telah mencapai Rp 9,43 triliun atau meningkat sebesar 17,14% dibanding NAB akhir tahun 2012. Pada tahun 2013 pula, untuk pertama kalinya terbit produk reksa dana syariah pasar uang dan reksa dana syariah *exchange traded fund* (ETF), dimana reksa dana syariah pasar uang ini merupakan reksa dana syariah yang hanya melakukan investasi pada instrumen pasar uang syariah dalam negeri dan/atau sukuk yang diterbitkan dengan jangka waktu tidak lebih dari satu tahun dan/atau sisa jatuh temponya tidak lebih dari satu tahun, sedangkan reksa dana syariah ETF adalah reksa dana syariah yang Unit Penyertaannya diperdagangkan di Bursa Efek.

3. Industri Keuangan Syariah Non Bank

Lembaga Keuangan Syariah Non Bank atau Industri keuangan Non Bank (IKNB) Syariah yang diawasi oleh OJK meliputi beberapa lembaga, diantaranya: Perusahaan Perasuransian Syariah, Dana Pensiun Syariah, Lembaga Pembiayaan Syariah dan Lembaga

³ Siaran pers OJK dan Perbankan Syariah Gelar Expo IB Vaganza 2015 pada tanggal 07 Januari 2015, Lebih lengkapnya lihat <http://www.ojk.go.id/siaran-pers-ojk-dan-perbankan-syariah-gelar-expo-ib-vaganza-2015> diakses pada tanggal 21 bulan April 2015 pukul 5:42

⁴ Islamic Banking System: Statement of Asset, Bank Negara Malaysia.

⁵ Lihat <http://finance.detik.com/read/2015/06/13/160254/2941564/5/aset-keuangan-syariah-malaysia-terbesar-di-dunia-10-kali-lipat-dari-ri> diakses pada tanggal 10 Maret 2016 pukul 09.44 WIB

⁶ http://www.bapepam.go.id/syariah/sejarah_pasar_modal_syariah.html diakses pada tanggal 10 September 2015 pukul 13.45 WIB

Jasa Keuangan Syariah Lainnya. Untuk sektor dana pensiun, secara legalitasnya saat ini belum terdapat entitas dana pensiun syariah. Namun demikian, OJK saat ini sedang mempersiapkan konsep pengaturan dan pengembangan dana pensiun syariah.

Secara umum IKNB syariah menunjukkan perkembangan yang positif, hal ini ditunjukkan dari nilai aset IKNB syariah pada posisi 31 Desember 2013 sebesar Rp 41,71 triliun atau meningkat sebesar 15,86% dibanding tahun sebelumnya. Sementara itu jumlah pelaku IKNB syariah juga menunjukkan peningkatan jumlah pelaku sebesar 23,75% dibanding tahun sebelumnya. Jumlah pelaku IKNB Syariah yang tercatat di OJK pada akhir tahun 2013 adalah sebanyak 99 lembaga, berasal dari 49 perusahaan perasuransian syariah, 48 lembaga pembiayaan syariah dan dua lembaga jasa keuangan syariah lainnya.

Lembaga Pembiayaan syariah merupakan entitas yang signifikan porsinya dalam IKNB syariah. Pertumbuhan aset antara lain disebabkan oleh penambahan pelaku usaha serta pengembangan produk dan layanan IKNB Syariah dalam mengakomodasi minat dan kebutuhan masyarakat. Adapun pertumbuhan jumlah pelaku usaha antara lain didasari keyakinan bahwa potensi pasar IKNB syariah masih besar. Nilai aset IKNB syariah pada posisi 31 Desember 2013 menunjukkan sebesar Rp 41,71 triliun. Jika dibandingkan dengan tahun 2012, *market share* IKNB syariah tahun 2013 mengalami sedikit peningkatan, yaitu sebesar 0,06%. Peningkatan tersebut diperoleh dari *market share* aset per akhir tahun 2012 sebesar 3,10% dan *market share* aset per akhir tahun 2013 sebesar 3,16%.⁷

Dari beberapa perkembangan lembaga keuangan syariah yang sudah dipaparkan di atas, menjelaskan bahwa laju perkembangan LKS di Indonesia menunjukkan *trend* positif. Hal ini merupakan harapan bahwa dikemudian hari Indonesia akan mampu menjadi pusat perkembangan lembaga keuangan syariah di dunia.

C. Tantangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Global

Ada beberapa lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Indonesia, diantaranya ialah; perbankan syariah, pasar modal syariah, asuransi syariah, dana pensiun syariah, pegadaian syariah, koperasi jasa keuangan syariah, dan lembaga lainnya yang beroperasi melalui sistem syariah. Banyak permasalahan yang dihadapi lembaga syariah menghadapi sistem keuangan global, diantaranya; diferensiasi produk keuangan, regulasi yang memadai, dan sumber daya manusia. Dari permasalahan tersebut, penulis akan fokus pada permasalahan yang terkait dengan peningkatan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah di Indonesia. Selain karena SDI merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh lembaga keuangan syariah Indonesia, hal tersebut menjadi sangat *urgent* karena dalam kesepakatan MEA, terdapat klausul dibolehkannya transfer tenaga ahli (*skilled labors*) untuk masuk ke Indonesia.⁸

Dalam hal ini, harus diakui bahwa kualitas *skilled labors* Indonesia dalam mengendalikan barang, jasa, dan modal Indonesia masih di bawah tiga negara penghuni kasta teratas yaitu Singapura, Malaysia, dan Thailand. Inilah tantangan *real* yang harus dihadapi oleh bangsa dan negara Indonesia.⁹ Sebenarnya, permasalahan sumber daya insani di lembaga keuangan syariah tidak hanya dihadapi oleh Indonesia saja. Cukup pesatnya perkembangan ekonomi syariah di dunia hampir semuanya tidak diimbangi dengan kapasitas sumber daya insani yang terqualifikasi. Banyak dari pelaku keuangan syariah saat ini merupakan pindahan dari lembaga keuangan konvensional.¹⁰

Begitupun yang terjadi di Indonesia, jumlah sumber daya insani yang terqualifikasi dengan baik masih sangat kurang dalam memenuhi kebutuhan di setiap lembaga keuangan syariah.¹¹ Padahal, sumber daya insani merupakan elemen

8 ASEAN Economic Blue Print 2025, hlm. 03 lihat <http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf> diakses pada tanggal 12 Maret 2016 pukul 10.29 WIB

9 M. Ari Sabilah Rahmat, *Daya Saing Pekerja Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Syariah*, e-Journal Hubungan Internasional, akses ejournal.hi.fisip-unmul.org, 2015, hlm. 122-124

10 Tahreem Noor Khan, *Closing the Gaps of Human Resource in Islamic Banks: Literature Review Analysis*, International Journal of Business and Social Science, Vol. 06. No. 5 Tahun 2015, hlm. 167

11 Halim Alamsyah (Deputi Gubernur Bank Indonesia) pada Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Milad ke-8 IAEI, 13 April 2012.

7 Laporan Perkembangan Keuangan Syariah 2013 lihat www.ojk.go.id/id/data-dan-statistik/ojk/.../LPKS2013_1410943461.pdf. Diakses pada tanggal 13 Januari 2015 pukul 20.45 WIB

utama dalam jenis institusi manapun, karena dengan sumber daya insani yang berkualitas akan membawa institusi yang bersangkutan mencapai sebuah kemajuan dan kesuksesan. Selain itu, semua aktivitas di dunia ini merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya insani, tidak ada aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya insani walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini.¹²

Minimnya stok lulusan perguruan tinggi yang paham dengan ekonomi syariah membuat sebagian bank memilih mentransfer pegawai dari bank konvensional. Hal ini berdampak pada ketidakpuasan nasabah bank syariah, yang disebabkan pegawainya tidak bisa menjelaskan prinsip-prinsip ekonomi syariah dengan baik.

Menurut M. Cholil Nafis terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi lembaga keuangan syariah, diantaranya ialah; terdapat kesenjangan (*gap*) standar kualifikasi SDI antara lulusan perguruan tinggi dengan kualifikasi yang dibutuhkan di perbankan syariah, pemahaman para praktisi perbankan konvensional akan pengetahuan perbankan syariah masih terbatas, kerja sama antara dunia pendidikan dengan industri perbankan masih kurang, serta pendidikan dan pengembangan untuk pembekalan banker yang siap pakai terbilang mahal.¹³ Menyoroti peranan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani ditemukan beberapa permasalahan, hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Kasri dalam Tahreem Noor Khan yang menyatakan bahwa ada beberapa permasalahan yang ditemukan dalam proses pembelajaran, diantaranya: permasalahan sumber daya pengajar, ketersediaan buku pelajaran, dan standarisasi kurikulum yang sesuai dengan industri keuangan syariah.¹⁴

Permasalahan terkait dengan sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting untuk segera selesaikan. Hal ini disebabkan karena untuk membangun sebuah lembaga yang kredibel membutuhkan kelompok *humanware* yang profesional.¹⁵

D. Meningkatkan Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah

1. Manajemen Sumber Daya Insan Profesional

a. Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah

Menurut Hasibuan manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁶ Dalam sebuah organisasi, manajemen dipahami sebagai suatu proses penentuan dan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan empat fungsi dasar, yaitu: (1) perencanaan (*planning/at-takhthiith*); (2) pengorganisasian (*organizing/at-tanzim*), (3) pengarahan (*actuating/at-tansiiq*); dan (4) pengendalian (*controlling/al-muraqabah*).¹⁷ Dalam bahasa Arab disebut dengan *idarab* yang sepadan dengan kata *tadbir*, *idarab*, *siyasah*, dan *qiyamah*. *Tadbir* adalah bentuk masdar *dabbara-yudabbiru-tadbiran*. *Tadbiran* berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.¹⁸

Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan *market share* perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan.²⁰

Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani ialah suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (*sustainable*) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat

12 Abdel Wadoud Moustafa Moursi El-Seoudi, *Human Resources in The Islamic Banks*, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012, hlm. 66-67

13 Penjelasan M. Cholil Nafis pada mata kuliah *Sistem dan Lembaga Keuangan Islam* program studi Kajian Wilayah Timur Tengah dan Islam pada hari Rabu Tanggal 2 Maret 2016.

14 Tahreem Noor Khan, *Closing the Gaps...* hlm. 170

15 Burhanuddin Yusuf, *Human Resources Development of Sharia Banking*, Journal Al-Iqtishad: Vol. VII No. 2, 2015, hlm. 243

16 Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 01.

17 Abdul Halim Usman, M.M, *Manajemen Strategis Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015), hlm. 27

18 Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPPAMP/YKPN, 2002), hlm. 147

19 Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, cet ke-3, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 173

20 Imam Ghazali, *Human Resources in The Islamic Banks*, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012, hlm. 66-67.

abstrak/imaterial.

Ada beberapa tujuan terkait penerapan manajemen sumber daya insani di lembaga keuangan syariah, diantaranya ialah: (1) peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas; (2) rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari nasabah; (3) tingginya kepuasan kerja karyawan dan tingginya kualitas pelayanan; (4) meningkatnya bisnis perusahaan.²¹ Dengan adanya beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui proses manajemen sumber daya insani diharapkan proses pencapaian suatu organisasi akan lebih cepat dan efisien.

b. Manajemen Sumber Daya Insani Profesional di Lembaga Keuangan Syariah

Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapih, benar, tertib dan teratur. Segala prosesnya harus diikuti dengan baik dan benar, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya:²²

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)*”. (HR. Thabrani)

Yang dimaksud dengan *itqan* adalah segala sesuatu yang arah pekerjaannya jelas, landasannya yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan.²³ Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen yang profesional dalam sebuah lembaga merupakan hal yang sangat dituntut dalam Islam.

Selain pekerjaan harus dilakukan secara *itqan*, suatu pekerjaan pun harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli di bidangnya, karena jika tidak dilakukan, pekerjaan tersebut akan berantakan dan tidak akan mencapai tujuan yang dikehendaki. Hal ini pernah disampaikan oleh Rasulullah SAW:²⁴

²¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 23

²² Marhum Sayyid Ahmad Al Hasyimi, *Mukhtaratul Ahaadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah*, (Surabaya: Dar Nasyr al-Misriyyah, t.th), hlm. 34

²³ Didin hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Malang: Gema Insani Press, 2009) hlm.34

²⁴ Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syafi'i al Qustholani, *Irsyadus Syari*, (Beirut: Darul Kutub al Ilmiyah, 1996), Juz. 13, hlm. 494

....قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

“*Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu*”. (HR. Bukhari)

Manajemen sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting, karena sangat berkaitan dengan performa suatu lembaga keuangan syariah atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu (produk atau jasa). Sumber daya insani merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan sehingga menjadi sangat penting untuk diperhatikan baik itu secara individu karyawan maupun secara kelompok. Sumber daya insani harus dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Berkaitan dengan lembaga keuangan, terdapat perbedaan antara sumber daya insani lembaga keuangan syariah dan konvensional. Lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya menguasai persoalan operasional dan manajerial saja, akan tetapi juga mengetahui betul tentang fiqih ekonomi Islam atau *fiqh al-muamalah* yang bersumber pada nilai-nilai ke-Islaman. Dalam hal etika, sifat *shiddiq* dan *amanah*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Karyawan Lembaga Keuangan Syariah juga harus *skillfull* dan profesional (*fathanah*) dan mampu melaksanakan tugas secara *team work* dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*). Begitupun dalam hal *reward* dan *punishment*, hal tersebut sangat diperlukan sebagai pelaksanaan prinsip keadilan yang sesuai dengan syariah.²⁵

Dengan demikian, sebagai bentuk pelaksanaan manajemen profesional, manajemen sumber daya insani harus melakukan tugas-tugas berikut, sebagaimana dijelaskan oleh Abdel Wadoed, dkk dalam tulisannya:²⁶

1) *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.

2) *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi

²⁵ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm.48

²⁶ Abdel Wadoud Moustafa Moursi El-Seoudi, *Human Resources...* Hlm. 67

kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.

- 3) *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 4) *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan divisi lain. Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
- 5) *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau *team* yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
- 6) *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan-karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
- 7) *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
- 8) *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya

masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.

- 9) *Planning the career track*, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya berkaitan dengan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Tugas ini harus mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan.

Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama ialah memilih sumber daya yang memiliki kualitas dan spesifikasi yang tinggi, sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebuah perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dalam rangka menyediakan jasa keuangan yang baik, ada beberapa yang harus dimiliki oleh sumber daya insani dalam lembaga keuangan syariah, diantaranya:²⁷

- 1) Kemampuan dalam menarik nasabah serta memahami secara betul hubungan yang terjadi antara bank syariah dan nasabah;
- 2) Kemampuan dalam memberikan layanan perbankan dengan cepat dan berkualitas;
- 3) Kemampuan dalam mencari peluang investasi yang tepat serta mampu mempelajari, mengevaluasi, mengimplementasikan, dan menindaklanjutinya dalam rangka melakukan pengawasan berbasis syariah.

Melalui manajemen sumber daya insani yang profesional diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan performa lembaga keuangan syariah.

2. Pelatihan dan Sertifikasi Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah

Diantara langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan sumber daya insani ialah harus

²⁷ *Ibid*, hlm. 68

adanya interkoneksi kerjasama antara pelaku lembaga keuangan syariah dan pihak lainnya untuk mendirikan sebuah ‘pusat pendidikan dan pelatihan pelaku keuangan syariah’. Pelatihan ini dimaksudkan untuk mencetak tenaga ahli guna memenuhi gap yang terjadi. Dalam hal ini banyak pihak yang dapat berperan, seperti: Otoritas Jasa Keuangan Syariah, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), dan lembaga-lembaga pendidikan yang membuka jurusan dan keahlian ekonomi dan keuangan syariah. Dalam proses pelatihan, peran perguruan tinggi sangat mendominasi, karena peran dosen, pengajaran dan metode evaluasi yang digunakan dalam proses pengajaran sangat memainkan peranan yang signifikan dalam mendukung pengetahuan dan pemahaman mahasiswa tentang ekonomi dan keuangan Islam.²⁸

Dengan demikian, interkoneksi tersebut diharapkan dapat melatih para sumber daya insani yang dimiliki serta mampu mengidentifikasi jenis-jenis keahlian yang dibutuhkan oleh industri keuangan syariah sehingga strategi *link and match* dapat dijalankan. Dalam hal ini, pelatihan dapat dilakukan kepada pekerja atau calon pekerja.

Pada dasarnya, pelatihan merupakan suatu tanggung jawab dari manajemen sumber daya insani yang profesional.²⁹ Proses pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pekerja, memutakhirkan keahlian para pekerja yang sejalan dengan kemajuan teknologi, membentuk kompetensi di kalangan pekerja, memecahkan permasalahan operasional perusahaan, memenuhi perkembangan pribadi, dan mempertahankan motivasi serta mempersiapkan pekerja untuk jabatan tertentu.³⁰ Dalam pelaksanaan pelatihan, terdapat banyak metode yang dapat. Metode tersebut hendaknya dipilih dan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

Selain pelatihan, sertifikasi merupakan

28 Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, *Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan Sdm Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia*, Jurnal INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 7, No. 1, Juni 2013, hlm. 128

29 T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF E Yogyakarta, 2001), hlm. 103

30 Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hlm. 218-221.

bagian terpenting dari proses manajemen sumber daya insani. Proses sertifikasi menjadi semakin penting jika dihadapkan dengan persaingan global. Tanpa adanya sertifikasi, seseorang sulit membuktikan seseorang bahwa ia ahli di bidangnya yang akan mengakibatkan ia akan kesulitan dalam bersaing dengan sumber daya manusia lainnya yang telah memiliki sertifikat keahlian. Indonesia merupakan negara yang belum mempopulerkan budaya sertifikasi, hal ini berbeda dengan negara-negara lainnya.³¹

Dalam lembaga keuangan syariah sertifikasi pun sangat penting dilakukan. Hal ini karena masih banyak sumber daya insani yang ada saat ini dapat dikatakan memiliki kompetensi dalam manajemen keuangan dan perbankan tetapi tidak paham hukum-hukum syariah. Di sisi lain, banyak juga sumber daya insani yang memahami hukum-hukum syariah tetapi tidak memiliki kemampuan manajemen keuangan dan perbankan. Sehingga tidak heran jika sampai sekarang sistem syariah masih sulit untuk bersaing dengan sistem konvensional.³²

Berbeda dengan pelatihan, sertifikasi seharusnya dilakukan kepada calon pekerja lembaga keuangan syariah. Hal ini dimaksudkan agar semua pekerja perbankan syariah memiliki kualifikasi yang baik, sehingga dengan kualifikasi baik tersebut dapat meningkatkan performa dan kualitas lembaga keuangan syariah itu sendiri. Namun demikian, proses sertifikasi pun tidak akan dapat terlaksana tanpa adanya interkoneksi diantara para *stakeholders* lembaga keuangan syariah sebagaimana disebutkan di atas. Dalam hal ini, peranan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau BNSP menjadi sangat strategis. Sebagai badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja,³³ BNPS diharapkan menjadi lembaga negara yang dapat meningkatkan sumber daya insani dalam lembaga keuangan syariah.

Ada beberapa tujuan dilaksanakannya proses sertifikasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

31 Lihat <http://kemenperin.go.id/artikel/8055/Indonesia-Terlambat-Hadapi-MEA-2015> diakses pada tanggal 10 Maret 2016 pukul 6.08 WIB

32 Tahreem Noor Khan, *Closing the Gaps...* hlm. 169

33 Lihat di <http://www.bnsp.go.id/read/16/sekilas-bnsp.html> diakses pada tanggal 14 Maret 2016 pukul 19.20 WIB.

- 1) Mengukur kemampuan dan kompetensi para calon pekerja terhadap pemahaman ilmu ekonomi syariah.
- 2) Menjadi alat ukur standar kualitas bagi mereka yang ingin memahami ekonomi syariah.
- 3) Menjadi alat ukur standar kualitas bagi lembaga/institusi yang ingin mendapatkan sumber daya insani yang memahami bidang ekonomi syariah.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya insani yang di miliki Indonesia sehingga dapat bersaing secara global.
- 5) Dapat dijadikan sebagai persyaratan untuk memasuki bidang profesi tertentu yang bergerak di bidang ekonomi syariah.

Di dunia arab, proses pelatihan dan sertifikasi sesungguhnya sudah dilakukan melalui Islamic Development yang membentuk *centre for Islamic economics and finance* yang fokus pada peningkatan kinerja para staff.³⁴ Sebagai negara yang memiliki lembaga keuangan syariah terbesar, seharusnya Indonesia telah melakukan hal ini di jauh hari.

E. Penutup

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa di tengah perkembangan ekonomi syariah yang pesat ini, Indonesia memerlukan sumber daya insani yang profesional. Selain karena sumber daya insani merupakan hal yang diperlukan dalam suatu perusahaan, tetapi hal ini perlu dilakukan karena kini kita sudah memasuki era baru, yaitu era persaingan global. Bangsa Indonesia harus berjuang demi meraup keuntungan dari agenda internasional ini. Indonesia tidak boleh hanya menjadi penonton dan menjadikan negaranya sebagai ladang keuntungan bagi bangsa dan negara lain.

Salah satu persoalan yang dihadapi lembaga keuangan syariah adalah kurangnya sumber daya insani yang profesional. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan sumber daya insani di lembaga keuangan syariah ada beberapa yang harus dilakukan, diantaranya ialah: (1) membangun manajemen sumber daya insani

yang profesional; dan (2) mendirikan pusat pendidikan dan pelatihan, serta sertifikasi profesi bagi calon pekerja dan pekerja lembaga keuangan syariah. Dengan melakukan kedua hal tersebut, diharapkan Indonesia dapat memenuhi gap pekerja antara lembaga keuangan syariah dan konvensional, meningkatkan daya saing global di bidang sumber daya insani lembaga keuangan syariah, dan meningkatkan performa lembaga keuangan syariah itu sendiri.

F. Daftar Pustaka

- Abdel Wadoud Moustafa Moursi El-Seoudi, *Human Resources in The Islamic Banks*, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012
- Abdul Halim Usman, 2015, *Manajemen Strategis Syariah*, Jakarta : Zikrul Hakim
- ASEAN Economic Blue Print 2025, hlm. 03 lihat <http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf> diakses pada tanggal 12 Maret 2016 pukul 10.29 WIB
- Burhanuddin Yusuf, *Human Resources Development of Sharia Banking*, Journal Al-Iqtishad: Vol. VII No. 2
- Didin hafiduddin dan Hendri Tanjung, 2009, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Malang: Gema Insani Press
- Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, *Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan Sdm Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia*, Jurnal INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 7, No. 1, Juni 2013
- Halim Alamsyah (Deputi Gubernur Bank Indonesia) pada Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Milad ke-8 IAEI, 13 April 2012
- <http://finance.detik.com/read/2015/06/13/160254/2941564/5/aset-keuangan-syariah-malaysia-terbesar-di-dunia-10-kali-lipat-dari-ri> diakses pada tanggal 10 Maret 2016 pukul 09.44 WIB
- <http://kemenperin.go.id/artikel/8055/Indonesia-Terlambat-Hadapi-MEA-2015>

³⁴ Abdel Wadoud Moustafa Moursi El-Seoudi, *Human Resources...* hlm. 68-69

- diakses pada tanggal 10 Maret 2016 pukul 6.08 WIB
- http://www.bapepam.go.id/syariah/sejarah_pasar_modal_syariah.html diakses pada tanggal 12 September 2015
- <http://www.bnsp.go.id/read/16/sekilas-bnsp.html> diakses pada tanggal 14 Maret 2016 pukul 19.20 WIB.
- Imam Ghazali, *Human Resources in The Islamic Banks*, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012, hlm. 66-67.
- Islamic Banking System: Statement of Asset, Bank Negara Malaysia
- Laporan Perkembangan Keuangan Syariah 2013 lihat www.ojk.go.id/id/data-dan-statistik/ojk/.../LPKS2013_1410943461.pdf. Diakses pada tanggal 13 Januari 2016 pukul 20.45 WIB
- M. Ari Sabilah Rahmat, *Daya Saing Pekerja Indonesia dalam Mengabdikan Masyarakat Ekonomi Syariah*, e-Journal Hubungan Internasional, akses ejournal.hi.fisip-unmul.org, 2015
- M. Cholil Nafis pada mata kuliah *Sistem dan Lembaga Keuangan Islam* program studi Kajian Wilayah Timur Tengah dan Islam pada hari Rabu Tanggal 2 Maret 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Marhum Sayyid Ahmad Al Hasyimi, t.th, *Mukhtarul Abaadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah*, Surabaya: Dar Nasyr al-Misriyyah
- Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, Malang: UIN Maliki Press
- Muhammad, 2002, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPPAMP/YKPN
- Sadono Sukirno, dkk, 2011 *Pengantar Bisnis*, cet ke-3, Jakarta: Kencana
- Siaran pers OJK dan Perbankan Syariah Gelar Expo IB Vaganza 2015 pada tanggal 07 Januari 2015, Lebih lengkapnya lihat <http://www.ojk.go.id/siaran-pers-ojk-dan-perbankan-syariah-gelar-expo-ib-vaganza-2015> diakses pada tanggal 21 bulan April 2015 pukul 5:42
- Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syaifi al Qustholani, 1991, *Irsyadus Syari*, Beirut: Darul Kutub al Ilmiyah
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Tahreem Noor Khan, *Closing the Gaps of Human Resource in Islamic Banks: Literature Review Analysis*, International Journal of Business and Social Science, Vol. 06. No. 5 Tahun 2015
- Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers
- Zainuddin Ali, 2009, *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta : Sinar Grafika.