

MODEL PENGELOLAAN SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH (STUDI DI KSPPS BMT EL AMANAH KENDAL)

Amirul Fatikhin

Universitas Muhammadiyah Kudus

amirulmilanisti@yahoo.co.id

Abstrak

Bank dan lembaga keuangan syariah di Indonesia berkembang dengan sangat cepat. Seharusnya bank dan lembaga keuangan syariah harus memberikan pelayanan dan cita rasa yang berbeda dari lembaga keuangan konvensional. Namun kenyataannya banyak masyarakat yang merasa tidak ada perbedaan yang istimewa antara lembaga keuangan syariah dan konvensional. Hal ini disimpulkan dari pengalaman mereka selama ini. Persepsi negatif masyarakat ini akan berdampak negatif bagi pengembangan lembaga keuangan syariah ke depan. Untuk itu beberapa kebijakan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah perlu dibenahi. Salah satunya menyangkut aspek sumber daya insani. Seorang karyawan bank dan lembaga keuangan syariah yang diterima harus mempunyai kepribadian yang baik, menguasai ilmu fiqh muamalah, pengetahuan tentang lembaga keuangan syariah, komputer/IT dan sebagainya. Mereka haruslah orang-orang yang berkomitmen kuat untuk mempraktikkan ekonomi islam dalam kehidupannya.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Insani, Lembaga Keuangan Syariah

Abstract

Now, bank and Islamic financial institutions are growing rapidly. They must show their differences from the conventional institutions one. It is the fact that most of Indonesian Moslems feel there is nothing special differences between Islamic financial institutions and conventional institutions. They conclude it from their experiences. This perception is not good for the development of Islamic financial institutions in the future. So, we must restore the policies about Islamic financial institutions management. One of them is a human resource. The employees must good in character, masteries in fiqh muamalah, Islamic financial knowledge, computers, etc. They must have commitment to practice Islamic economy in their activities.

Keywords: Management, Human Resources, Islamic Financial Institutions

I. PENDAHULUAN

Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap SDI. Hal ini disebabkan SDI merupakan salah satu tulang punggung dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu penyediaan SDI harus disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, SDI yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya mempunyai profesionalitas dalam menjalankan setiap aktivitas operasional perusahaan.

Begitu juga kegagalan dalam membina dan mengelola SDI dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi. Baik itu tujuan dalam kinerja, profit, malah maupun keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu kualitas SDI senantiasa harus di kembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah di tetapkan perusahaan yang seiring dengan Syariah Islam (Yusi, Septa Prasetia dan Mohammad Ghozali, 2016: 99). Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi keberhasilan setiap organisasi. Kualitas dari organisasi Sumber daya manusia, rasa perlakuan adil, antusiasme dan kepuasan

mereka terhadap pekerjaan mereka, dan pengalaman kemampuan mereka, semuanya mempengaruhi produktivitas, layanan pelanggan, reputasi, dan kelangsungan hidup organisasi (Junaidah Hashim, 2008: 148).

Dan salah satu faktor yang sangat menentukan perkembangan perbankan syariah adalah mengenai sumber daya insani (SDI), karena SDI merupakan *pioneer* pertama maju atau mundurnya perusahaan, karena tanpa SDI yang kompetensi, unggul, dan paham tentang ekonomi syariah tentu akan menghambat perkembangan ekonomi syariah. Karena dengan meningkatnya pemahaman-pemahaman ekonomi syariah baik dari *internal* maupun *eksternal* maka akan lebih mudah dan pesatnya perkembangan perbankan syariah. Namun pihak perbankan merupakan faktor utama yang harus lebih memahami tentang ekonomi syariah dari pada masyarakat luas karena pihak perbankan merupakan sumber informasi utama masyarakat mengenai perbankan syariah. Karena banyak permasalahan yang terjadi dikarenakan SDI seperti karyawan tidak tahu bagaimana menjelaskan tentang produk yang sesuai dengan prinsip syariah, kurangnya pemahaman masyarakat, sehingga mereka kurang peduli dengan perbankan syariah serta orang-orang muslim yang menyeleneh dan menyudutkan perbankan syariah (Muhammad Iwad.blogspot, 2015).

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar)

sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotion Quality (EQ)* (Malayu S.P. Hasibuan, 2002: 244).

Sedangkan sumber daya manusia berkualitas menurut Islam yaitu, Manusia yang diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada pencipta.

Dikutip dari jurnal Djaelany Haluty, dengan judul “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas”, Hasan Langgulung menyatakan bahwa untuk melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (*iptek*), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (*imtaq*). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia

yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau *hedonisme* belaka. Dan jika semangat *hedonisme* sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah *eksploitasi* alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain (Djaelany Haluty, 2014).

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani (Perspektif Islam)

Fungsi manajemen sumber daya manusia, dalam khazanah ilmu Ekonomi Islam dikenal dengan manajemen sumber daya insani (Muhammad Isa, 2016: 27), meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan. Beberapa fungsi diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

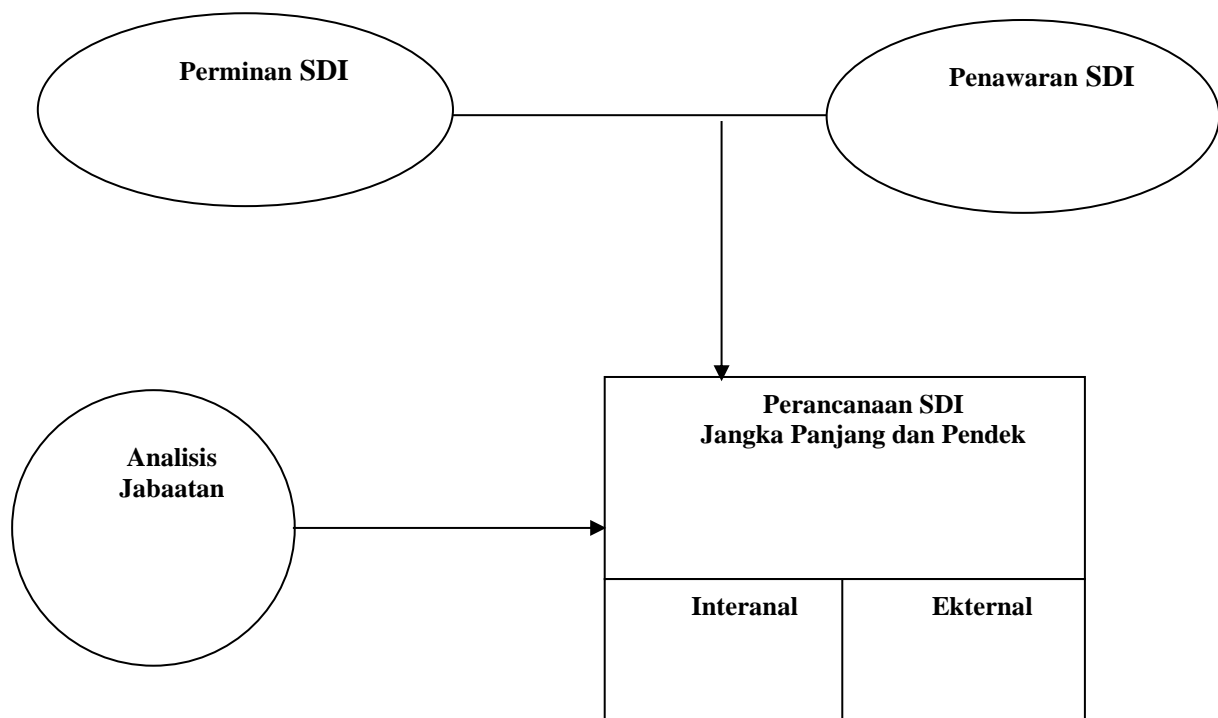
Wertheer dan Davis, mengemukakan perencanaan sumber daya manusia (PSDM) adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut (Edy Sutrisno, 2009: 33).

Perencanaan atau *planing* adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk

memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil optimal. Oleh karena itu, perencanaan merupakan sebuah keniscayaan, sebuah keharusan di samping sebagai kebutuhan. Karena segala sesuatu memerlukan perencanaan. Dalam satu hadis Rasulullah SAW, bersabda yang artinya:

“Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah (HR. Ibnul Mubarak)” (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003: 77)

Dalam merencanakan SDM digunakan pula pertimbangan permintaan (*demand=D*) dan penawaran (*supply=S*), seperti dijelaskan secara sederhana dalam gambar 1.1. Dalam merencanakan tenaga kerja berbagai tantangan dan peluang perlu mendapatkan perhatian, termasuk penawaran di pasar tenaga kerja, perkembangan organisasi, tantangan-tantangan dalam dunia usaha. Dari sisi permintaan, perencanaan SDI adalah proses menentukan jabatan apa yang harus diisi dalam organisasi dan bagaimana mengisinya. Proses ini dimulai dari setiap unit organisasi yang harus mengenali kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang dengan mempelajari strategi dan tujuan perusahaan. Jangka pendek menunjukkan posisi yang terbuka dan harus diisi dalam jangka paling tidak setahun, sedangkan jangka panjang memperkirakan kebutuhan SDI untuk 2 sampai 5 tahun bahkan bisa lebih. Dari sinilah kemudian kebijakan rekrutmen disusun (Jusmaliani, 2014: 61-62).



Gambar 1.1. Perencanaan Tenaga Kerja

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa ada empat kegiatan yang harus dilakukan oleh perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Menginventarisasi persediaan sumber daya manusia.
2. Memprediksi sumber daya manusia.
3. Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia.
4. Memonitor dan mengevaluasi.

2) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan Seleksi menurut Notoatmojo mengemukakan, penarikan (*recruitment*) adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi (Abdullah Qodir, 2013). Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Ada dua metode rekrutmen, yaitu dari dalam dan dari luar. Metode dari dalam meliputi penempatan kerja, *inventarisasi* keahlian, penawaran pekerjaan, dan merekomendasikan karyawan. Sedangkan metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, penggunaan *advertensi* dan agen atau biro pencari kerja.

Keunggulan dan kelemahan dari dua metode rekrutmen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut (Sjafri Mangkuprawira, 2003: 94):

Tabel 2.1. Keunggulan dan kelemahan rekrutmen karyawan internal dan eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
<p>Keunggulan: Karyawan telah familiar dengan perusahaan Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah Meningkatkan moral dan motivasi karyawan Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat</p> <p>Kelemahan: Konflik politik promosi posisi Tidak berkembang Masalah moral tidak dipromosikan</p>	<p>Keunggulan: Memiliki gagasan dan pendekatan baru Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang</p> <p>Kelemahan: Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan Moral dan komitmen karyawan rendah Periode penyesuaian yang lama</p>

Sumber : Sjafri Mangkuprawira

Dalam Islam, seleksi karyawan tunduk pada prinsip-prinsip tertentu. Prinsip pertama adalah keadilan. Menurut Syed Agil, Imam Ali bin Abi Talib menulis; "Jangan mencalonkan mereka (petugas) karena pilih kasih atau egoisme. Dua ini Atribut mencerminkan ketidakadilan dan pengkhianatan". Kedua, seorang karyawan dipilih berdasarkan kompetensinya. Individu itu Tidak diangkat berdasarkan hubungan kekerabatan atau hubungan darah, persahabatan, kekayaan, usia, ras, dan kekuatan politik atau sejenisnya. Prinsip ketiga adalah kejujuran. Baik pemohon maupun perekrut harus jujur. Keempat, Islam melarang penugasan Pekerjaan yang akan melebihi kapasitas individu. Misalnya, Al-Qur'an menyatakan, (QS. Al Baqarah: 233): "Tidak ada jiwa yang memiliki beban Diletakkan di atasnya lebih besar dari yang bisa ditanggungnya. "Ini karena individu mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan karena ketidakmampuannya. Pengusaha diwajibkan untuk menginformasikan kebenaran tentang pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar. Ini termasuk Persyaratan pekerjaan, kriteria pemegang pekerjaan, dan kompensasi yang harus dibayar. Hal ini penting untuk informasi, untuk diberikan secara wajar kepada pelamar sehingga mereka dapat mengevaluasi dan menyesuaikan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensinya, kemampuan, minat, dan penghargaan (Junaidah Hashim, 2008).

3) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta pelatihan dapat mencapai suatu standar, baik dalam ketertampilan, dalam pengetahuan maupun tingkah laku. Pendapat lain memformulasikan tujuan ini sebagai mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dicapai. Fokus dari pelatihan adalah pekerjaan sekarang. Untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan (*development*).

Dalam pengelolaan SDI yang Islami, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada SAFT (Shiddiq, Amanah, Fathonah & Tabligh), sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja. Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (Iqra; Q.S. Al Alaq 1-5). Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah ditafsirkan bahwa umat Islam disuruh untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut (Jusmaliani, 2014: 99-100).

Menurut Michael R. Carrell et al., ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal (Sjafri Mangkuprawira, 2003: 135). Pelatihan dan pengembangan menurut Danim, pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan (Abdullah Qodir, 2013).

C. Lembaga Keuangan Mikro Syariah

Menurut UU No.1 tahun 2013 pasal 1, "Lembaga Keuangan Mikro yang selanjutnya disingkat LKM adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan. Sedangkan LKM Syariah merupakan LKM yang menggunakan prinsip-prinsip syariah".

Walaupun terdapat banyak definisi LKM, terdapat tiga elemen penting dari berbagai definisi tersebut, yaitu:

1. Menyediakan beragam jenis pelayanan keuangan Menyediakan pelayanan keuangan yang beragam seperti tabungan, pinjaman, pembayaran, deposito maupun asuransi.
2. Melayani rakyat miskin Keuangan mikro hidup dan berkembang pada awalnya memang untuk melayani rakyat yang terpinggirkan oleh sistem keuangan formal yang ada sehingga memiliki karakteristik konstituen yang khas.
3. Menggunakan prosedur dan mekanisme yang kontekstual dan fleksibel (www.alfatihmedia.com, 2017).

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif, dimana penulis dalam hal ini menggambarkan keadaan gejala-gejala tentang kegiatan atau program tertentu yang dilaksanakan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian dilakukan di KSPPS BMT EL Amanah Kendal, Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang bersumber dari dua macam, yaitu: Informan dan arsip (dokumen). Teknik pengumpulan data melalui wawancara (Interview), pengamatan (Obsevasi) dan dokumentasi. Teknik analisis data, menurut Miles and Huberman (Sugiyono, 2006: 337) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada beberapa informan, kunci untuk memperoleh gambaran dan informasi yang dianggap memenuhi syarat untuk mengetahui secara jelas tentang model pengelolaan sumber daya insani di lembaga keuangan mikro syari'ah (Studi di KSPPS BMT EL Amanah Kendal) adalah sebagai berikut:

Menurut Kunaefi Abdillah Selaku Manager KSPPS BMT EL Amanah Kendal mengemukakan bahwa dalam pengelolaan rekrutmen karyawan sudah sesuai dengan syariat islam yaitu perusahaan menginformasikan lowongan ke khalayak umum melalui media massa maupun cetak, kemudian dalam merekrut karyawan perusahaan juga menetapkan kualifikasi karyawan yang diterima di perusahaan. Dalam pelaksanaannya sendiri, seorang karyawan harus yang berakhlak yang baik, dan juga memiliki kompetensi, kemudian perusahaan dalam merekrut karyawan juga berprinsip pada keadilan. Keadilan dalam manajemen manusia sangat penting untuk memastikan bahwa setiap orang di dalam organisasi mendapatkan haknya dan terjauhkan dari kekerasan, jika asas tidak diikuti, Islam dengan jelas menyatakan bahwa kerugiannya tidak adil, seperti yang dikatakan Nabi:

"Siapa pun yang mempekerjakan seseorang dan tahu bahwa ada orang lain yang lebih berkualitas dari dia, maka telah mengkhianati Allah dan Nabi-Nya dan kaum Muslimin (HR. Ibnu Taimiyah)" (Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi, dkk, 2014).

Selanjutnya mengenai pengelolaan seleksi karyawan yang dilaksanakan di kedua perusahaan menurut Kunaefi Abdillah Selaku Manager KSPPS BMT EL Amanah Kendal mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan seleksi, perusahaan memilih karyawan yang profesional, yaitu; berpengetahuan atau cakap. Perusahaan juga berprinsip pada keadilan dalam pelaksanaannya. Yang dimungkinkan dalam hal ini, tidak pilih kasih dalam keputusan seleksi. Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi, dkk dalam jurnal penelitiannya mengemukakan bahwa dalam seleksi Islam hanya mengutamakan pada yang pantas; "Memang yang terbaik yang bisa Anda sewa adalah yang kuat dan dapat dipercaya". Karena salah satu masalah dalam organisasi adalah diskriminasi selama proses rekrutmen dan seleksi. Seperti Diriwayatkan oleh Abu Hurairah, Rasulullah berkata, "Untuk menilai adil antara dua orang harus memperhatikan pada kejujuran (HR. Bukhari)" (Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi, dkk, 2014).

Selanjutnya mengenai pengelolaan *performance* karyawan yang dilaksanakan di perusahaan menurut Kunaefi Abdillah Selaku Manager KSPPS BMT EL Amanah Kendal mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan penilaian *performance*, dilakukan dengan berprinsip pada keadilan dalam menilai kemampuan setiap karyawan. Memang manajer terkadang merasa sulit untuk menilai karyawan secara efektif. Hal ini karena pertimbangan agama, hubungan pribadi dan kecenderungan birokrasi. Demikian, Para manajer Muslim harus sadar bahwa mengukur kinerja dalam Islam harus memperhitungkan konsep *Akuntabilitas* dan tanggung jawab. Mengingat tanggung jawab untuk menilai karyawan, manajer harus adil dan peduli pada karyawan mereka (Junaidah Hashim, 2008).

Selanjutnya mengenai pengelolaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan di kedua perusahaan menurut Kunaefi Abdillah Selaku Manager KSPPS BMT EL Amanah Kendal menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, setiap karyawan diberi kesempatan yang sama dalam mencari ilmu, termasuk perusahaan memberikan pelatihan secara teratur kepada karyawan. Karena fokus pelaksanaan pelatihan adalah untuk menyelesaikan pekerjaan sekarang. Yang dimana tujuannya untuk pengembangan (*development*) jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang. Karena tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada SAFT (Shiddiq, Amanah, Fathonah dan Tabligh) (Jusmaliani, 2014:99-100).

V. KESIMPULAN

Perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah yang semakin pesat dewasa ini merupakan sesuatu yang patut disyukuri. Dengan perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah yang semakin pesat ini diharapkan kegiatan perekonomian umat akan semakin maju dan mampu menunjukkan bahwa Islam bukan hanya sekedar ajaran yang berupa konsep saja tetapi bisa diaktualisasikan dalam berbagai aspek

kehidupan. Islam mampu membuktikan kebenarannya sebagai rahmatan lil alamin.

Di sisi lain, perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah ini perlu dibarengi dengan penyediaan sumber daya insani yang kompeten, handal, dan profesional dalam bidang ekonomi dan bisnis syariah. Masyarakat benar-benar menantikan pelayanan bank dan lembaga keuangan syariah yang menentramkan dan menguntungkan. Salah satu kuncinya adalah pada aspek sumber daya insani/karyawan yang dimiliki perusahaan. Paradigma pengelolaan sumber daya insani di bank dan lembaga keuangan syariah saat ini perlu disempurnakan dan diperbaiki agar tercipta suatu lembaga keuangan syariah yang ideal. Rekrutmen dan seleksi karyawan bank dan lembaga keuangan syariah harus benar-benar mengutamakan akhlakul karimah, kompetensi, bebas dari kecurangan, jujur, adil serta terencana dengan baik. Proses pengembangan karyawan harus dilakukan secara berkesinambungan dan menunjukkan aspek kesyari'ahan. Pemberian kompensasi harus diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu agar dapat meningkatkan moral kerja dan semangat kerja karyawan. Pembinaan semangat kerja dan memotivasi karyawan harus tetap dilaksanakan dalam suasana kekeluargaan dan sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga terbentuk suatu lembaga yang benar-benar sesuai syariah. Bank dan lembaga keuangan syariah harus benar-benar menjadi teladan dalam memanusiaikan pekerjanya. Setiap karyawan merupakan bagian dari keluarga besar perusahaan yang perlu diperhatikan bukan hanya ketika ia aktif menjadi karyawan perusahaan tetapi bahkan setelah pensiun ia masih merasa menjadi bagian penting dari perusahaan. Jadi modal yang dimiliki SDI institusi syariah yang didasarkan pada 'ahlak', yang berwujud prinsip dan etika bisnis (*muamalah*) dalam Islam.

Jika hal-hal di atas dapat dilaksanakan dalam pengelolaan sumber daya insani/karyawan bank dan lembaga keuangan syariah maka diharapkan bank dan lembaga keuangan syariah akan lebih maju di masa depan dan dapat memainkan peranan penting dalam mensejahterakan umat manusia. Suara

sumbang mengenai keluhan masyarakat yang menyatakan bahwa bank dan lembaga keuangan syariah sama saja dengan bank konvensional, maka sedikit demi sedikit akan terkikis menjadi nilai positif bagi lembaga keuangan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Qodir. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. *JMP*, Volume 1 Nomor 3, Desember.
- Abu Fahmi, dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Djaelany Haluty. 2014. Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas”, *Jurnal Irfani*, Volume 10, Juni Nomor 1.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- <http://alfatihmedia.blogspot.co.id/2013/05/lembaga-keuangan-mikro-syariahlkms.html>, di unduh;1 Agustus 2017.
- <http://muhammad-iwad.blogspot.co.id/2013/03/peranan-sumber-daya-insanidalam.html> di unduh: 25-5-2017.
- Junaidah Hashim. 2008. The Quran-Based Human Resource Management and its Effects on Organisational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention. *The Journal of International Management Studies*. Volume 3, August.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi, dkk. 2014. The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective”, *Middle-East Journal of Scientific Research*, No. 1175-1182.
- Muhammad Isa. 2016. Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah. *Fitrah-Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 02, Desember No. 2.
- Sadili Samsuddin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sjafri Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Yusi, Septa Prasetya dan Mohammad Ghozali. 2016. Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (SDI). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume VI, Desember No. 2: 99-107.