



JIHBIZ

JOURNAL EKONOMI, KEUANGAN dan
PERBANKAN SYARIAH

URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM INSTITUSI PERBANKAN SYARIAH

Yutisa Tri Cahyani
Pascasarjana IAIN Ponorogo
yutisatricahyani92@gmail.com

ABSTRACT

This article analyzes the concept of human resources in Islamic banking financial institutions. Human resources is components that must exist in Islamic banking institutions. During this time, the Islamic banking experience difficulty in finding competent human resources and qualified. They recruit human resources in Islamic banking institutions, it took on the human resources of conventional banking. In this article, the research method used is descriptive analysis. Is a research method that description how the urgency of human resources in Islamic banking today. From the description of the images and the existing Islamic banking problems, then analyzed and described by facts or reality. The results of this study indicate that happens during this time is simply the transfer of personnel from conventional banks to Islamic banks. So what happens is less incompetence of the human resources in the field of Islamic banking in particular. Development of human resources needs to be done to improve the quality or the quality of human resources itself. This is done to meet the needs of human resources is still far from enough. With the development of human resources, will give birth to beings of qualified, competent and have the work ethic expected.

Keywords: urgency, SDI, Islamic banking

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis tentang konsep sumber daya insani di lembaga keuangan perbankan syariah. Sumber daya insani merupakan komponen yang wajib ada dalam institusi perbankan syariah. Selama ini, pihak perbankan syariah mengalami kesulitan dalam mencari sumber daya insani yang berkompeten dan mumpuni. Mereka merekrut sumber daya insani dalam institusi perbankan syariah, justru mengambil dari sumber daya insani perbankan konvensional. Dalam artikel ini, metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Merupakan suatu metode penelitian yang mendeskriptifkan bagaimana urgensi sumber daya insani dalam perbankan syariah saat ini. Dari deskripsi gambaran-gambaran dan masalah perbankan syariah yang ada, kemudian dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang terjadi selama ini hanyalah perpindahan pegawai dari bank konvensional ke bank syariah. Sehingga yang terjadi adalah kurang kompetennya sumber daya insani tersebut dibidang perbankan syariah secara khusus. Pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu atau kualitas dari sumber daya insani itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk memenuhi

kebutuhan sumber daya insani yang masih jauh dari kata cukup. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani, akan melahirkan insan-insan yang berkualitas, kompeten dan memiliki etos kerja yang diharapkan.

Kata kunci: urgensi, SDI, perbankan syariah

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sekretaris Jenderal Asosiasi Bank-bank Syariah Indonesia (Asbisindo) Achmad K Permana menjelaskan bahwa, hingga saat ini aset industri perbankan syariah masih memiliki pangsa pasar di bawah 4% dibandingkan dengan keseluruhan perbankan nasional. Perkembangan bisnis perbankan syariah masih belum bisa berkembang pesat di Indonesia. Hal itu disebabkan masih ada persoalan yang menghambat bisnis perbankan syariah tersebut. Menurut beliau, sebenarnya ada tiga masalah besar yang menghambat perkembangan bisnis di perbankan syariah. Masalah yang pertama adalah kurangnya ketersediaan produk dan standarisasi produk perbankan syariah. Kedua, kurangnya tingkat pemahaman (*awareness*) produk bank syariah dan istilah-istilah di perbankan syariah. Masalah ketiga adalah sumber daya insan. Masalah yang terjadi adalah pihak perbankan kesulitan untuk mencari SDI perbankan syariah yang berkompeten dan mumpuni. Mereka justru banyak mengambil SDI perbankan syariah dari perbankan konvensional dan SDI-SDI yang potensial. Sangat sedikit SDI yang diambil atau lulusan perguruan tinggi syariah (<http://bisniskeuangan.kompas.com/read>).

Hal tersebut merupakan kegelisahan para pelaku di industri lembaga keuangan perbankan syariah di Indonesia.

Muliaman D Hadad, ketua OJK mengatakan bahwa karena minimnya SDI, maka menjadi marak adanya “pembajakan” SDI di industri perbankan syariah. Untuk saat ini BI memfokuskan bagaimana bisa memfasilitasi segala kegiatan pengembangan SDI Syariah.

Selain itu, memberikan fasilitas pertemuan-pertemuan dan melobi perbankan sehingga terjadi saling tukar menukar informasi terkait pengembangan SDI Syariah (Trimulato, 2016:198). Penambahan dan pengembangan SDI di Indonesia itu sendiri sangat dibutuhkan. Hal tersebut terjadi karena mengingat semakin bertumbuhnya lembaga keuangan syariah.

Dalam perspektif Agus Martowardoyo, rata-rata kebutuhan SDI industri perbankan syariah pertahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1.500 orang. Dari sisi kualitas sudah terlihat bahwa perbankan syariah memang kekurangan SDI. Ini harus diatasi supaya bisa mengakselerasi industri perbankan syariah di Indonesia.

Agus berharap pemerintah dapat berinisiatif untuk memperbanyak lagi

institute keuangan syariah sebagai lembaga pendidikan guna memajukan industri perbankan syariah di Indonesia (Ibid:198-199). Memperbanyak kuantitas SDI syariah adalah salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan SDI perbankan syariah yang sekarang sedang berkembang ini.

Permasalahan SDI bukan hanya terkait kuantitas, tetapi juga kualitasnya. Tidak semua prodi perbankan syariah yang ada saat ini, sesuai dengan kebutuhan kualitas di industri. Akhirnya yang terjadi hanyalah perpindahan pegawai saja dari satu bank syariah ke bank syariah yang lain (Ibid:199). Jadi fenomena yang terjadi saat ini adalah pemindahan SDI dari perbankan konvensional ke perbankan syariah. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti ini akan membahas tentang urgensi sumber daya insani dalam institusi perbankan syariah.

1.2 Kajian Teori

2.1 Konsep Sumber Daya Insani

Manusia (insan) merupakan makhluk dwi tunggal (monodualis) yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik jasmaniah dan psikis rohaniyah. Yang membedakan manusia dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi manusia yang sesungguhnya apabila mengembangkan

nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik (Salam, 2014:1).

Menurut Nawawi, yang dimaksud sumber daya insani meliputi tiga pengertian. Pertama, SDI adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut pula dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua, SDI adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. SDI adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) didalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya (Ismanto, 2015:222).

Sumber daya insani adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya insani adalah manusia yang bekerja di

lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan) (Musyaddad, 2013:51).

2.2 Urgensi Sumber Daya Insani

Salah satu sumber daya (*resource*) yang penting dalam manajemen adalah sumber daya insani atau human resource. Pentingnya sumber daya insani ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya insani merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya SDI, dapat dipastikan roda organisasi tidak dapat bergerak (Yusuf, 2015:25). Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga keuangan tersebut dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga tersebut. Sumber daya insani yang ada dalam lembaga tersebut harus dikelola dengan baik (Musyaddad, 2013:51). Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya peran manusia di dalam organisasi maupun

lembaga keuangan. Sumber daya insani merupakan porosnya suatu organisasi.

2. Metodologi

2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Mengenai metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang berusaha untuk memperoleh informasi tentang gambaran keadaan pada saat penelitian, kemudian dianalisis dan berusaha menjelaskan berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan yang ada di lapangan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maksudnya penelitian yang didasarkan pada latar alamiah sebagai sumber data langsung dan peneliti merupakan instrument kunci. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lexy J. Moleong bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2000:3).

2.3 Teknik Analisis Data

Metode analisa data dalam dalam penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif. Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara

sistematis data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif dan induktif. Deduktif adalah pengambilan kesimpulan yang merupakan proses berfikir yang diawali dengan mengemukakan teori-teori yang bersifat umum, untuk selanjutnya dikemukakan realitas yang bersifat khusus (Hadi, 2004:45). Induktif adalah proses berfikir yang diawali dengan mengemukakan kenyataan-kenyataan yang bersifat khusus dari hasil riset tersebut, kemudian diakhiri dengan hasil kesimpulan yang bersifat umum berupa generalisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Urgensi Sumber Daya

Insani dalam Institusi Perbankan Syariah

Sebagai upaya optimalisasi Sumber daya insani di perbankan syariah maka menjadi urgen, mengimplementasikan hal-hal berikut:

3.3.1 Pemberdayaan Sumber Daya

Insani

Pengembangan sumber daya insani dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal
- b. Lingkungan kerja, dalam bentuk pelatihan sistematik maupun latihan formal oleh perusahaan

yang mempekerjakannya. Program pendidikan bagi orang dewasa dan keikutsertaan dalam berbagai organisasi sosial, politik, budaya, dan agama.

- c. Pengembangan diri sendiri atas dorongan diri sendiri. Memiliki usaha untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kapasitas yang lebih besar melalui kursus-kursus bacaan atau belajar dari orang lain. Atau dengan cara yang lebih sederhana, *human resources* dapat dikembangkan melalui pendidikan, perbaikan gizi makanan, pengurangan angka kelahiran, dan pengembangan ekonomi umum (Arif, 2007:11-12).

Sumber daya insani merupakan titik sentral yang harus mendapatkan perhatian serius dalam konteks keorganisasian dan manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi dan atau keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh partisipasi personal atau manusia yang melakukannya (Ibid). Prinsip-prinsip pemberdayaan sumber daya insani dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut: (Ibid)

- a. Prinsip kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud

di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan

untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dan kecepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi

Prinsip ke dua dari manajemen Islam adalah kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang

memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

c. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan

Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja. Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (*sustainability*) keberadaan organisasi.

d. Prinsip kesesuaian kompetensi personal dengan penempatan

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*.

Pembagiankerjajharus

rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*.

e. Prinsip kewenangan dan tanggung-jawab

Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalamdalam suatuisistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kewenangan dalam suatu sistem manajemen harus diberikan secara penuh dalam batasan wilayah kerjanya tanpa ada yang boleh melakukan intervensi, karena intervensi dari luar akan dapat mengganggu mekanisme kerja dan bermuara pada tidak tercapainya hasil atau tujuan kerja yang diinginkan.

f. Prinsip batasan kewenangan

Setiap kewenangan dalam manajemen Islam memiliki batas

batasnya. Kesadaran akan batasan kewenangan ini harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu sistem organisasi. Seorang pemimpin memiliki batas kewenangan atas orang yang dipimpinnya, karyawan memiliki batasa kewenangan atas posisi dan tugasnya. Batasan kewenangan ini tidak boleh dilangkahi atau dilanggar. Pelanggaran atas batas kewenangan akan dapat merusak sistem organisasi, yang pada akhirnya membawa pada kegagalan dan bahkan kehancuran.

g. Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi

Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian Serious untuk menunjang kinerja organisasi selara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan

tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekesrja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

3.3.2 Etos Kerja Seorang Muslim

Seseorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*) (Tasmara, 2002:73).

Salah satu tujuan dari usaha dan tindakan manusia adalah mencapai falah. Falah adalah selamat, bahagia, sukses (berhasil atau jaya), bernasib baik, makmur. Falah juga berarti orang yang mempersiapkan lahan dan segala

kondisi yang dibutuhkan untuk berkembangnya benih, sehingga karena kondisi tanah dan air yang mendukung maka benih itu menjadi tanah yang luas yang sangat menguntungkan. Jika manusia menyiapkan kondisi yang membantu dirinya untuk menjadi manusia yang layak di setiap aspek dan dimensi eksistensinya, maka dia akan terbebaskan dari egoisme dan hawa nafsu yang membelenggu dirinya. Kerja merupakan kunci untuk memanfaatkan sumber daya alam. Pada dasarnya, tak ada kerja berarti tak ada pendapatan. Dalam Islam, orang yang bekerja keras mencari nafkah adalah setara dengan orang yang berjuang di jalan Allah bertujuan untuk memperkuat basis integritas dan moralitas manusia dan memasyarakatkan keadilan sosial. Akan tetapi malas-malasan dan menganggur merupakan tindakan dan keadaan yang dibenci oleh Allah (Arif, 2007:17).

Menurut Toto Tasmara, seorang muslim itu sangat kecanduan untuk beramal saleh. Jiwanya gelisah apabila dirinya hampa tidak segera berbuat kesalehan. Ada semacam dorongan yang luar biasa untuk memenuhi keinginan yang terpenuhi bila dia berbuat kesalehan.

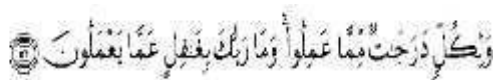
Seseorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam, akan tampak dalam sikap dan tingkah laku

dalam dirinya bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dan memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna (Tasmara, 202:103).

Berikut ini adalah kualitas etos kerja Islam (Tanjung, 2003:40):

a. Baik dan Bermanfaat

Baik dan bermanfaat merupakan dua komponen yang sangat penting dalam menunjang etos kerja Islami. Tentang hal ini Allah berfirman melalui surat Al- An'am ayat 132 berikut:



132. Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu

tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa Islam memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi manusia, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral spiritual. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*istikharah*). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan (Ibid, 40).

b. *Al-Itqan* (Kemantapan atau Perfectness)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan,

kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara itqan, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu ketrampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep Itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, dari pada output yang banyak, tetapi kurang bermutu.

- c. *Al-Ihsan* (Melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. Pertama, ihsan berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan. Kedua, *ihsan* mempunyai makna 'lebih baik' dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, ketika membalas keburukan orang lain. Semangat kerja yang ihsan ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

- d. *Al-Mujahadah* (Kerja keras dan Optimal)

Al-Qur'an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Mujahadah dalam arti luas yang didefinisikan oleh Ulama ialah merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Diartikan juga sebagai

mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.

Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum ‘*taskhir*’, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal bagaimana peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakkal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah. Firman Allah dalam surat Ali Imron ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

- e. *Tanafus dan Ta'awun* (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Al-Qur'an menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih, yang bersifat “*amar*” atau perintah. Ada perintah “*fastabiqul khairat*” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan). Seperti dalam surat

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجْلَوْا شِعْرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا
نُ قَوْمٍ أَنْ صَدَّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٠٠﴾

Al Maidah ayat 2:

2. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan

apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Dasar semangat dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah, ibadah. serta amal shalih. Persaingan dalam Islam tidaklah seram, dan tidak saling mengalahkan atau mengorbankan.

Kompetisi dalam Islami bertujuan untuk saling membantu (*ta'awun*).

Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketaqwaan dalam garis vertikal. Sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih baik.

f. Mencermati Waktu

Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap

imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal solih, dan tidak menyia-nyiakannya.

Waktu adalah sumpah Allah. Semua macam pekerjaan *ubudiyah* (ibadah vertikal) telah ditentukan waktunya dan disesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini. Kemudian, berbalik kepada manusia itu sendiri, apakah mau melaksanakannya atau tidak.

Waktu adalah hidup itu sendiri. Jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak berfaidah. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menangguhkan atau mengukur waktu, yang berarti menghilangkan kesempatan. Kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, hingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan.

Secara teoritis, Kaum Muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar, karena ia bermuara pada iman, berhubungan

langsung dengan kekuatan Allah, dan merupakan persoalan hidup dan mati. Profil seorang muslim adalah insan yang ramah, tetapi bukan lemah. Serius, tetapi familiar dan tidak kaku. Perhitungan, tetapi bukan pelit. Penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab. Disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi. Kreatif dan enerjik, tetapi hanya untuk kebaikan. Selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri. Kesenangannya adalah meminta maaf dan memberi bantuan dan kepercayaannya adalah dalam rangka mengakui karunia Allah dan menghargai jasa atau prestasi orang lain.

3.3.3 Peran Perguruan Tinggi dalam Menghasilkan SDI yang Berkualitas

Menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dijelaskan bahwa perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Dalam

pasal 58, dijelaskan bahwa Fungsi dan Peran Perguruan Tinggi adalah sebagai: (1) wadah pembelajaran Mahasiswa dan Masyarakat; (2) wadah pendidikan calon pemimpin bangsa; (3) pusat pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; (4) pusat kajian kebajikan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran; dan (5) pusat pengembangan peradaban bangsa.

Fungsi dasar sistem pendidikan nasional yaitu: (1) mencerdaskan kehidupan bangsa, (2) mempersiapkan tenaga kerja trampil dan ahli, serta (3) membina dan mengembangkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Penjelasan fungsi dasar tersebut diantaranya sebagai berikut ini: (Maryadi dan Widodo, 2010:)

1) Mencerdaskan kehidupan bangsa

Dalam rangka mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa tersebut, fungsi pendidikan tercermin di dalam pasal 30. Pasal 30 tersebut menjelaskan bahwa pemerintah mencangangkan program wajib belajar 9 tahun. Program tersebut dimaksudkan untuk memberikan kesempatan warga negara untuk memperoleh pendidikan, paling tidak pendidikan sekolah dasar (SD)

selama 6 tahun dan pendidikan SLTP selama 3 tahun.

- 2) Mempersiapkan tenaga kerja terampil dan ahli

Fungsi pendidikan dalam menyiapkan tenaga kerja terdidik, terampil dan terlatih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pendidikan dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja terdiri dari berbagai jalur (formal dan informal), jenis keahlian (menurut cabang keahlian), jenjang sekolah kerja harus lentur dan selalu berwawasan lingkungan, agar pendidikan keahlian dan keterampilan dapat selalu disesuaikan dengan kebutuhan akan jenis keterampilan dan keahlian profesi yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman.

- 3) Membina dan mengembangkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek)

Fungsi pendidikan sebagai sarana untuk menyiapkan penguasaan iptek. Program pendidikan yang berorientasi pada pengembangan iptek paling tidak harus memiliki: (a) sifat elitis, yakni memilih peserta didik yang berbakat istimewa dan berprestasi luar biasa, (b) memiliki ideologi kerakyatan, yaitu peserta didik

tanpa membedakan SARA harus memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Perguruan tinggi memiliki peran sebagai wadah pembelajaran dan mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas di bidang perbankan syariah. Dengan fungsi dan peran tersebut, maka lembaga pendidikan tinggi di Indonesia merupakan tempat untuk membangun sumber daya insani. Kualitas mahasiswa ditentukan oleh kualitas Perguruan Tinggi tersebut. Sehingga Perguruan Tinggi ini diharapkan mampu mencetak mahasiswa yang berkualitas, kompeten, mumpuni dan memiliki etos kerja yang baik dibidang perbankan syariah.

Perguruan tinggi harus (1) memiliki tenaga pendidik ahli ekonomi keuangan syari'ah, yang menguasai secara komprehensif ilmu ekonomi, keuangan, sekaligus ilmu syari'ah, (2) kurikulum pengajaran yang sepenuhnya berbasis pada kompetensi, (3) dan Perguruan Tinggi tersebut memiliki *linkage* secara komprehensif dan simultan antara lembaga pendidikan dengan lembaga keuangan syari'ah (Ningsih, 2015:152).

Untuk pengembangan pendidikan ekonomi keuangan syari'ah dibutuhkan SDI yang berkualitas dan profesional pula. SDI perbankan syari'ah juga harus bertakwa, berakhlakul karimah (memiliki sifat-sifat jujur, adil, amanah, dan lainnya), rajin dan bekerja keras, bersikap haus akan ilmu,serta kreatif dalam mengembangkan keilmuan (Ibid.,153).

Ketakwaan dan akhlakul karimah sangat penting dalam membentuk individu calon praktisi bank syari'ah yang tidak hanya berorientasi pada dunia, namun juga akhirat, sehingga sikap dan perbuatannya selalu terjaga sesuai dengan nilai-nilai syari'ah. Selain bertakwa dan berakhlak mulia, sikap rajin, bekerja keras, dan militan sangat dibutuhkan oleh seorang pelajar ataupun pengajar. Tanpa adanya kerja keras, suatu cita-cita atau tujuan akan sulit untuk dicapai. Selain itu, seorang pelajar/pengajar juga diharapkan memiliki sikap haus akan ilmu, sehingga akan bersungguh-sungguh dalam menuntut ilmu, baik ilmu dunia maupun akhirat. Seorang pelajar atau pengajar juga diharapkan memiliki sikap kreatif

dalam mengembangkan keilmuan ekonomi syari'ah (Ibid.).

4. Simpulan

Sumber daya insani memiliki potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya insani merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Pengembangan sumber daya insani penting untuk dilakukan untuk mencukupi kebutuhan SDI dalam institusi perbankan syariah. Etos kerja islami sangat penting untuk ditanamkan pada insani yang bekerja di dalam lembaga keuangan syariah. Perguruan tinggi memiliki peran sebagai wadah pembelajaran dan mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas di bidang perbankan syariah. Untuk pengembangan pendidikan ekonomi keuangan syari'ah dibutuhkan SDI yang berkualitas dan profesional pula. SDI perbankan syari'ah juga harus bertakwa, berakhlakul karimah (memiliki sifat-sifat jujur, adil, amanah, dan lainnya), rajin dan bekerja keras, bersikap haus akan ilmu,serta kreatif dalam mengembangkan keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Trimulato. 2016. "Urgensi Penerapan *Celestial Manajement* bagi Sumber Daya Manusia di Bank Syariah". *Muslim Hseritage*, Vol. 1, No 1. <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2012/08/13/15282835/Tiga.Masalah.Terbesar.di.Bank.Syariah>. diaskes pada 28 Desember 2016.
- Kholid Musyaddad. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam". *Edu – Physic*, Vol. 4, 2013.
- Syafrudin Arif. 2007 "Need Assesment SDM Ekonomi Islam", *La_Riba*, Vol. I, No. 1.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, Levy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Resesrch, jilid 2*. Jakarta: Andi Offset.
- Ismanto, Kuat. 2015. *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Hafhidhudin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Ningsih, Ekawati Rahayu. 2015. Analisis Potensi Penerimaan Kualitas Alumni Program Studi Ekonomi Syari'ah Stain Kudus Ditinjau Dari Perspektif Stakeholder. *Jurnal Penelitian*, Vol. 9, No. 1, Februari 2015.
- Widodo, Wahyu dan Maryadi. 2010. Strategi Perguruan Tinggi dalam Upaya meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah Lontar Vol.24 Nomer 2 2010*.

