

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalitas

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme mengandung juga pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya.),

Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang

profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

B.. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.

Berdasarkan pengertian pengembangan yang telah diuraikan yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna sedangkan penelitian dan pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk atau menyempurnakan produk yang telah ada menjadi produk yang dapat dipertanggung jawabkan.

C. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

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.

Secara umum sumber daya insani merupakan sumber daya manusia. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Pengertian Pengembangan sumber daya insani menurut para ahli :

Menurut Andrew E. Sikula pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.²⁰

Menurut Flippo dalam Felicia Deasy Irwanto bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM dengan maksud

¹⁹ Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 25

²⁰ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Sipil, (Bandung, PT Refika Aditama, 2015), h. 164

terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.²¹

2. Dasar Hukum Sumber Daya Insani

a. Al-Qur'an

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia seperti antara lain disebutkan dalam :

Q.S. Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"²²

²¹ Felicia Deasy Irwanto, "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Keputusan Tenaga Kependidikan Kampus Universitas X", Jurnal Magister Manajemen Vol. 3, No. 1, 2017: 37-72, Universitas Kristen Krida Wacana, h. 38

²² Q.S. Al-Baqarah ayat 30

Kedudukan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah, yang diberi tugas untuk memelihara dan melestarikan alam, mengambil manfaat, serta mengelola kekayaan alamnya sehingga terwujud kedamaian serta kesejahteraan seluruh umat manusia.

Q.S At-Tin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya :

“Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”²³

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

b. Hadis

Rasulullah bersabda :

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرُوا رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا، فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ. رَوَاهُ مُسْلِمٌ.^{١٩}

²³ Q.S At-Tin ayat 4

Artinya : *Abu Hurairah ra. Berkata, Rasulullah saw. Bersabda, “Tiga golongan yang aku musuhi kelak di hari kiamat ialah: seseorang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku, kemudian ia khianat, seseorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya, dan seseorang yang memperkerjakan kuli, lalu pekerja itu bekerja dengan baik namun ia tidak memenuhi upahnya.” (HR Muslim).*

Rasulullah sangat memperhatikan masalah remunerasi. Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَخْذَرِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ . رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ

Artinya : *“Dari Abu Sa'id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, : Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).²⁴*

Sedangkan dalam Hadis Riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda :

²⁴ *Ibid*, hal 360

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ
ص, أُعْطُوا لِأَخْيَرِ آخِرِهِ قَبْلَ أَنْ يَخِفَ عُرْقُهُ, رَوَاهُ
مَاجَهُ

Artinya : “Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R IbnuMajah).²⁵

c. Undang-Undang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan cara :

1. Perencanaan tenaga kerja/sumbar daya manusia (SDM) Makro
2. Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro.

Dengan adanya UU Perbankan Syariah, maka fatwa MUI juga mempunyai pijakan. Hal ini terjadi karena UU Perbankan Syariah menentukan bahwa perincian mengenai Prinsip Syariah difatwakan oleh MUI, yang kemudian diupayakan menjadi PBI setelah melalui Komite Perbankan Syariah yang dibentuk oleh Bank Indonesia, seperti terlihat dalam Pasal 26 UU Perbankan Syariah:

²⁵ H.R IbnuMajah

- a. Kegiatan usaha Perbankan Syariah dan/atau produk dan jasa syariah, wajib tunduk kepada prinsip syariah
- b. Prinsip syariah itu difatwakan oleh MUI
- c. Fatwa MUI dituangkan dalam PBI
- d. Dalam rangka penyusunan PBI, Bank Indonesia membentuk Komite Perbankan Syariah

Dengan ketentuan di atas, maka kelak Fatwa MUI tentang Perbankan Syariah akan lebih berdaya guna, karena akan dituangkan menjadi PBI itu sendiri. Akhirnya, fatwa MUI dapat menjadi hukum positif yang diakui keabsahannya dalam sistem ketatanegaraan Indonesia.²⁶

3. Indikator Sumber Daya Insani

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya insani yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya.

²⁶ Ibid, hlm. 80

Beberapa ahli berpandangan bahwa kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga nasabah menjadi terpuaskan.²⁷

Pengembangan SDI berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan keterampilan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Adapun karakteristik atau indikator sumber daya insan yang professional adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan termasuk memberikan kepuasan kepada pelanggan

²⁷ Hutapea, Parulian dan Nuarianna Thoha. *Kompetensi Plus* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008), h. 5.

(nasabah). Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (berpikir analitis), *conceptual thinking* (berpikir konseptual), *expertise* (berpikir sesuai pekerjaan) :

- 1) *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- 2) *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

3) *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

b. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Begitu juga dengan pegawai yang ada di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Keterampilan meliputi kemampuan mencari informasi, pro aktif dalam bekerja dan kualitas ketelitian kerja. :

- 1) Kemampuan mencari informasi adalah dorongan seseorang dalam berkreaitifitas mencari informasi demi kepentingan pekerjaannya dan usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.
- 2) Proaktif adalah Kemampuan membuat pilihan-pilihan berdasarkan prinsip-prinsip serta nilai-nilai yang berlaku.

- 3) Kualitas ketelitian kerja adalah tindakan seseorang dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan teliti untuk tujuan pribadi atau organisasi.

c. Konsep Diri dan Nilai-Nilai (Sikap)

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Konsep diri atau sikap meliputi :

- 1) Kemampuan berkreaitifitas dalam bekerja adalah kemampuan seseorang memberikan ide-ide kreatif dan didukung sikap dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.
- 2) Semangat kerja yang tinggi adalah kemauan seseorang dengan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
- 3) Kemampuan perencanaan adalah kemauan seseorang atau organisasi dalam menyusun program kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengembangan Sumber Daya Insani

Melalui pengembangan para karyawan yang ada sekarang, departemen personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan karyawan-karyawan baru. Bila para karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dulu secara internal. Promosi dan transfer juga menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai kesempatan karir. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan yang biasa dilakukan oleh perusahaan diantaranya melainkan:

- a. Metode praktis (*on-the-job training*) Teknik-teknik “*on-the-job*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :

- 1) Rotasi Jabatan Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagianbagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
- 2) Latihan instruksi pekerjaan Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan

dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.²⁸

3) Magang Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan “*on-the-job*”. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*), seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan internship adalah bentuk lain program magang.

4) Pelatihan Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai baawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

5) Penugasan sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

b. Teknik-teknik presentasi informasi Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk

²⁸ Ranupandojo dan Husnan, *Manajemen dan Personalia*, (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada, 2017), 42.

mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang biasa digunakan :

1) Kuliah

Ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.

2) Presentasi video

Presentasi TV, films, slides dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan.²⁹

3) Program

Pengajaran Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

4) Study sendiri

Program pengajaran yang telah dibahas di atas merupakan salah satu bentuk studi sendiri. Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-

²⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Rajagrafindo persada, Bandung), h.524.

modul tertulis dan kaset-kaset atau videotape rekaman.³⁰

c. Metode-metode simulasi

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Di antara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode studi kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. Permainan peran

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

³⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Rajagrafindo persada, Bandung), h.524.

3. *Vestibule training*

Agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatihpelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.³¹

4. Latihan laboratorium (*laboratory training*)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.

5. Program-program pengembangan eksekutif

Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan; atau bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penalaran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.³²

³¹ Hasibuan dan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), 23- 25.

³² Hasibuan dan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), 23- 25.

D. Perbankan Syariah

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.³³

Bank syariah di Indonesia lahir sejak 1992. Bank syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia. Pada tahun 1992 hingga tahun 1999, perkembangan Bank Muamalat Indonesia masih tergolong stagnan. Namun sejak adanya krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997 dan 1998, maka pada bankir melihat bahwa Bank Muamalat Indonesia (BMI) tidak terlalu terkena dampak krisis moneter. Pada tahun 1999 berdirilah Bank Syariah Mandiri yang merupakan konversi dari Bank Susila Bakti. Bank Susila Bakti merupakan bank konvensional yang dibeli oleh Bank Dagang Negara, kemudian dikonversi menjadi Bank Syariah Mandiri, bank syariah kedua di Indonesia.³⁴

Bank syariah di Indonesia juga dibatasi oleh pengawasan yang dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah. Hal yang terakhir ini memberikan implikasi bahwa

³³ Ahmad Supriyadi, *Bank Syariah Studi Perbankan Syariah dengan Pendekatan Hukum*, STAIN Kudus, Kudus, 2011, h. 20

³⁴ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 166

setiap produk bank syariah mendapatkan persetujuan dari Dewan Pengawas Syariah terlebih dahulu sebelum diperkenalkan kepada masyarakat.³⁵

1. Bank Syariah dan Kebutuhan SDI

Bank syari'ah muncul karena tuntutan objek yang berlandaskan prinsip efisiensi. Dalam kehidupan berekonomi, manusia senantiasa berupaya untuk selalu lebih efisien. Berkenaan dengan konteks keuangan, tuntutan objek efisiensi tadi tampil berupa keinginan untuk serba dan lebih praktis dalam menyimpan serta meminjam uang, keinginan untuk lebih memperoleh kepastian untuk mendapatkan pinjaman dan mendapatkan imbalan atas jasa penyimpanan atau meminjamkan uang, kecenderungan untuk mengurangi resiko serta usaha untuk menekan ongkos informasi dan ongkos transaksi.

Menurut Muhammad untuk menghadirkan dan memasyarakatkan lembaga keuangan syari'ah di Indonesia, ada beberapa masalah yang mendasar yang saat ini kita hadapi diantaranya adalah:

³⁵ Muhammad, Manajemen Bank Syariah, (Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2011), h. 76

1. Kekurangyakinan atau bahkan ketidakpercayaan sebagian besar umat Islam sendiri akan “kelebihan” lembaga keuangan syari’ah untuk mendatangkan *rahmatan lil alamin*.
 2. Kelangkaan pengetahuan konseptual dan kekurangan informasi praktis mengenai lembaga-lembaga keuangan Islam.
 3. Kekurangan bukti empiris atau contoh nyata yang bisa dijadikan sarana keyakinan umat mengenai keberhasilan lembaga keuangan Islam serta manfaatnya bagi umat.³⁶
- 2. Ciri Ciri Bank Khususnya yang Kredibel dan Profesional**

Kredibilitas ialah suatu nilai idiil berwujud rasa percaya orang/pihak lain terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas sebuah lembaga keuangan berarti kepercayaan masyarakat kepada lembaga itu berkenaan dengan dana titipan yang mereka amanatkan dan dana pinjaman yang mereka manfaatkan. Kredibilitas lembaga keuangan meliputi tujuh kriteria, antara lain unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kejujuran dalam bertransaksi dengan nasabah
2. Kesiediaan untuk berposisi “sama-menang” (*win-win*) dengan nasabah
3. Ketaatan dalam mematuhi atau memenuhi aspek-aspek legal yang berlaku

³⁶ Muhammad, *Bank Syari’ah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman*, (Yogyakarta: Ekonisia FC UII, 2002), h. 145

4. Keterbukaan dalam menginformasikan kedudukan/ perkembangan lembaga
5. Kearifan dalam menangani atau menyelesaikan masalah-masalah khusus
6. Kesehatan struktur permodalan lembaga tersebut
7. Perkembangan kinerja bisnis atau usahanya.

Kendati merupakan nilai idiil, kredibilitas bukanlah sesuatu yang sekedar bersifat fenomenal, yakni cukup tercermin meliputi nama-nama besar para tokoh yang menaungi dan memiliki serta menjalankan sebuah lembaga keuangan. Jika bukan sesuatu yang hanya bersifat konseptual, yakni tersirat dari “dokumen-dokumen diatas kertas” (visi-misi, tujuan, program, serta AD/ART) lembaga dimaksud. Kredibilitas sebuah lembaga keuangan tercipta dan terangkat lebih disebabkan oleh bukti nyata perjalanan dan perkembangan lembaga tersebut.

Profesionalitas ialah sesuatu nilai praktis berujung keandalan dalam mengelola sebuah organisasi dan kecekatan dalam menjalankan kegiatan. Lembaga keuangan yang profesional berarti organisasi kelembagaanya terkelola dengan baik pula. Profesionalitas lembaga keuangan meliputi antara lain unsur-unsur:

- a) Kerapian pengelolaan organisasi dan lembaga yang bersangkutan

- b) Kesepadanan struktur organisasi dalam kegiatan yang dijalankan
- c) Kepekaan dalam mengenai kegiatan usaha yang dijalankan
- d) Ketersediaan sistem dalam mekanisme kerja lembaga
- e) Kesigapan dalam menangani dan menanggapi nasabah
- f) Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai
- g) Kepekaan jajaran pemimpin dan pengelola lembaga
- h) Keterampilan para tenaga pelaksana operasional (karyawan)
- i) Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatannya.³⁷

3. Kebutuhan *Humanware, Hardware, Software*

Kredibilitas dan profesionalitas sebuah lembaga keuangan akan terbentuk apabila ia memiliki tiga perangkat berikut secara memadai, yaitu:

- 1) Perangkat insani (*humanware*)
- 2) Perangkat keras (*hardware*)
- 3) Perangkat lunak (*software*).

Perangkat insani maksudnya ialah orang-orang kalangan dalam lembaga, sejak dari pemilik (*owners*), pemimpin (*director*), pengelola (*managers*) hingga pekerja (*works*) lapis terbawah. Perangkat insani sebuah lembaga keuangan haruslah memadai dalam hal jumlah (*quantity*) dan serasi dalam hal mutu

³⁷ Dumairy, *Lembaga Keuangan Islam: Problem, Tantangan, dan Peluang di Era Reformasi*, (Bandung: Rajawali Pers, 1997), h. 55

(*quality*) serta terpuji dalam kepribadian (*personality*). Perangkat keras ialah alat produksi dan perlengkapan fisik yang menjadi wahana dan sarana serta prasarana pelaksanaan kerja atau kegiatan lembaga.

Sedangkan perangkat-perangkat lunak meliputi hal-hal non-fisik atau (maya, *virtual*) seperti pembagian bidang kerja, prosedur pengambilan keputusan, wewenang dan tanggung jawab pejabat/pekerja, proses pelayanan nasabah, sistem yang menata dan menjalin mekanisme kerja antar bagian, termasuk perangkat lunak dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan komputerial.

4. Kualifikasi Sumber Daya Insani Bank Syariah

Lembaga keuangan syari'ah khususnya bank syari'ah adalah lembaga yang cukup unik, sebab di dalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang sumber daya insani bank syari'ah harus selalu mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syari'ah akan terbangun secara baik yang memenuhi kriteria jika ditemukan satu diantaranya tiga tipa SDM berikut:

- a) Spesialis ilmu syari'ah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe A)
- b) Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah (termasuk tipe B)
- c) Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe C).

Ahli tipe A diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi Islam (Lembaga Keuangan Syari'ah), dengan menentukan prinsip Islam dibidang Ekonomi, serta menjawab persoalan-persoalan modern dalam sistem ekonomi (lembaga keuangan). Tipe B lebih diharapkan bisa melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi sistem ekonomi islam (lembaga keuangan syari'ah). Tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, tetapi beberapa banyak manusia yang memiliki keahlian ganda? Barangkali jika ada adalah satu dalam seribu.

Ketiga ahli tersebut inilah yang diharapkan selalu mempelajari *statement-statement* dan presumsi-presumsi positif dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Disamping itu juga, melakukan kegiatan penelitian yang mengungkap *statement* ekonomi (keuangan syari'ah) yang dilakukan oleh para pemikir muslim sepanjang masa. Ini berarti bahwa pemikir Muslim masa lalu telah menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat normatif dan positif.

Dengan ini dapat dikatakan, bahwa secara ideal lembaga keuangan syari'ah ke depan akan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang *ihsan*, yaitu:

1. Bagi pemegang saham/investor

Diperlukan sikap dan perilaku yang fokus dalam memahami dan menetapkan pilihan pada lembaga keuangan syari'ah, termasuk jenis banknya, mengerti akan waktu yang tepat untuk menginvestasikan dan/atau menambah modal dilembaga keuangan syari'ah serta profesional dalam memahami batas-batas baik wewenang dan kewajiban atau tanggung jawabnya sebagai pemilik modal.

2. Bagi pengelola lembaga keuangan syari'ah

Adalah fokus dalam menyesuaikan perkembangan lingkungan dan pasar yang mempengaruhi roda usaha lembaga keuangan syari'ah, menghargai waktu sebagai unsur pelayanan jasa lembaga keuangan syari'ah serta mempunyai kemampuan teknis ke lembaga keuangan syari'ah yang tinggi dan komitmen moral etis dalam menjaga kepentingan *stake-holders*.

Upaya membangun SDM lembaga keuangan syari'ah yang *ihsan*, atau SDM Tipe C dimasa yang akan datang adalah tugas yang sangat berat. Tugas ini seharusnya dilakukan bersama, baik oleh pemerintah maupun oleh kalangan profesi para pelaku bisnis lembaga keuangan syari'ah, serta dunia pendidikan. Dengan demikian, dunia pendidikan harus ikut berperan aktif dan proaktif

dalam membentuk dan menyediakan SDM yang berkualifikasi *ihsan* atau tipe C tersebut.

Dengan memahami simpul-simpul permasalahan lembaga keuangan syari'ah yang terjadi dewasa ini dan kebijakan-kebijakan yang telah diambil pemerintah serta perkiraan konfigurasi lembaga keuangan syari'ah masa datang, upaya pengelolaan SDM yang dipergunakan untuk memenuhi kualifikasi yang *ihsan*, paling tidak perlu difokuskan pada empat hal yaitu:

1. Masalah peningkatkan pemahaman tentang sistem lembaga keuangan syari'ah, meliputi:

a. Aspek mikro

Yaitu lembaga keuangan syari'ah sebagai individu/lembaga usaha bisnis. Ini meliputi masalah-masalah teknis manajemen dan produksi jasa lembaga keuangan syari'ah.

b. Aspek makro

Yaitu perbankan sebagai suatu sistem yang sangat strategis menentukan stabilitas ketahanan ekonomi negara, yang cakupannya meliputi Moneter, Pengawasan, Hukum Bank Syari'ah, Bank Syari'ah Nasional dan Internasional.

2. Peningkatan pemahaman dan penerapan konsep-konsep syari'ah dalam pengembangan produk, landasan moral agamis, dan etika bisnis Islami.
3. Peningkatan pemahaman *stakeholders*, bagi usaha lembaga keuangan syari'ah sehingga dicapai integritas dan komitmen yang tinggi.
4. Peningkatan pendidikan teknis individual *entrepreneurship*, *leadership*, dan *managerial ship*.³⁸

Jika keempat hal tersebut ada celah yang dapat ditangkap oleh Perguruan Tinggi yaitu bagaimana Perguruan Tinggi mampu menyediakan “konsumsi” pendidikan yang dapat mengisi kebutuhan-kebutuhan tuntutan kualifikasi tersebut diatas. Oleh karena itu, konstruksi kurikulum perlu menjadi kajian yang serius. Sehingga mampu melahirkan sosok lulusan yang dapat memenuhi kriteria-kriteria tersebut.

5. Pengembangan Sumber Daya Insani Menurut Umar bin al-Khathab

Kajian tentang Sumber Daya Insani ini akan di bagi kedalam tiga pokok pembahasan, yaitu:

1. Makna pengembangan SDI dan Urgensinya
 - a. Makna pengembangan SDI

Agar manusia dapat melaksanakan tugasnya di dalam kehidupan, maka dia membutuhkan persiapan yang

³⁸ Muhammad, *Manajemen Perbankan Syari'ah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h.167

sesuai dengan manhaj Islam, dimana asas manhaj tersebut adalah pendalaman iman kepada Allah, memahami nilai-nilai Islam, memerangi nilai-nilai yang buruk, peduli terhadap manusia baik jiwa maupun raga, meningkatkan kemampuannya, dan persiapan lainnya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Persiapan inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDI³⁹. Pemahaman Islam tentang pengembangan SDI ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara, dan bidang-bidangnya. Sebab sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia.

b. Urgensi SDI

Urgensi SDI yang memiliki kemampuan tinggi, dan keberadaan SDI seperti itu jauh lebih penting dari pada adanya harta yang banyak dan mahal, ini merupakan bukti perhatian Umar yang besar terhadap SDI yang memiliki kemampuan tinggi seperti dalam perkataan beliau “Aku berharap jika negeri ini penuh dengan orang-orang yang seperti Abu Ubaidah bin Jarrah”. Dan beliau juga berkata “barang siapa yang memimpin kaumnya dengan ilmu maka akan ada kehidupan baginya dan bagi meraka, dan

³⁹ *Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan*, Daftar Pustaka Boediono, 1994

barang siapa yang memimpin kaumnya dengan selain ilmu maka kebinasaanlah baginya dan bagi mereka⁴⁰”.

2. Pengembangan Kuantitas Sumber Daya Insani

Diantara cara terpenting yang dilakukan untuk pengembangan kuantitas SDI yaitu Pertama, melalui pernikahan serta tidak menyulitkan dalam pernikahan. Sehingga banyak penerus-penerus ekonom rabbani. Kedua, Hijrah baik di dalam kota maupun diluar kota⁴¹.

3. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani

a. Tazkiah dan Taklim

Tazkiah berarti menjelaskan akhlak yang baik dan menghimbau kepadanya, dan mencegah dari akhlak yang buruk. Sedangkan yang dimaksud dengan ilmu adalah ilmu tentang al-Qur'an dan al- Sunnah yang mencakup ilmu orang-orang terdahulu dan orang-orang belakangan.

b. Makanan

Makanan sehat adalah yang kuantitas dan kualitasnya seimbang yaitu memenuhi kebutuhan badan tentang kekuatan yang lazim bagi manusia untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tuntutan di dalam hidup dan kehidupan.

⁴⁰ Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan, Daftar Pustaka Boediono, 2004

⁴¹ Sondang P Siagian, *Sumber Daya Manusia (SDM)*, thn 2018

6. Proteksi Sumber Daya Insani

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak langsung dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan⁴².

Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Ahzab ayat 72, sebagai berikut :

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: “*Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia.*”

⁴² Agung Nugroho, dkk, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015

Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”

2) *Skill* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya marketing. Sehubungan dengan keahlian dapat kita berpedoman pada QS. Al-Isra' : 36. Sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.

3) *Mental Effort* (Kerja otak/ mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/ mental memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik.

4) *Government Rule* (Peraturan pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.⁴³



⁴³ Agung Nugroho, dkk, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015),H. 55