

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM PADA BANK SYARIAH

Lira Arlia Meilani

UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

Email: liraarliameilani@gmail.com

ABSTRACT

This article is intended to find out how the competence of human resources in Islamic Banking is based on Islamic law Islamic Sharia principles. The research method used is a literature survey or literature study. Researchers are dealing directly with texts (text) using secondary data. The ability to carry out Sharia banking operations in accordance with Islamic laws and Islamic sharia principles, also understand sharia covenants combined with Islamic Sharia principles, which include not encumbering burdens, burdensome, periodic legal stipulations, pay attention to equality and fairness, and benefit.

Keywords: Competence of Human Resources, Islamic Bank, Principles of Islamic Sharia

ABSTRAK

Artikel ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia dalam Perbankan Syariah didasarkan pada prinsip syariah Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah survei literatur atau studi literatur. Peneliti berhadapan langsung dengan teks (teks) menggunakan data sekunder. Kemampuan untuk melakukan operasi perbankan Syariah sesuai dengan hukum Islam dan prinsip syariah Islam, juga memahami perjanjian syariah yang dikombinasikan dengan prinsip-prinsip Syariah Islam, yang mencakup tidak membebani beban, memberatkan, ketentuan hukum berkala, memperhatikan kesetaraan dan keadilan, serta manfaat.

Kata Kunci: Bank Islam, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Prinsip Syariah Islam

PENDAHULUAN

Sistem Ekonomi Islam pada Indonesia kini banyak bermunculan dalam berbagai aspek ekonomi, utamanya pada aktifitas bidang perbankan, yang tidak lepas dari perhatian masyarakat di Indonesia, baik masyarakat muslim ataupun masyarakat bukan muslim yang merasa kecewa terhadap adanya ketidakadilan strategi ataupun sistem yang diterapkan oleh bank konvensional. Selain dari itu, perubahan sistem konvensional menuju sistem syariah, dikarenakan adanya keinginan masyarakat untuk merubah sistem politik, ekonomi, dan sosial yang berpedoman pada prinsip-prinsip Islam menurut Khan et al Islam lebih dari sekedar agama, Islam adalah "*way of life*" (Khan, Farooq, & Hussain, 2010), juga kepribadian dalam Islam yang lebih berpengaruh, lalu menjadi upaya reformasi mikro dan makro ekonomi juga pembaruan struktural pada sistem negara-negara muslim (Tho'in, 2016). Masyarakat sangat berharap dapat terbebas dari sistem ekonomi yang kapitalisme. Akan tetapi, tidaklah mudah dalam menjalankan sistem ekonomi yang sesuai dengan syariah maupun prinsip-prinsip Islam. Terbukti di tahun 1958 Muhammad Hatta merupakan salah seorang ekonom terkemuka di Indonesia yaitu, yang sangat kuat menolak pendapat untuk menjalankan bank Islam yang terbebas dari sistem bunga, karena menurut beliau bank tidak dapat hidup lama tanpa mempraktikan bunga (Rahmanti, 2015).

* Copyright (c) 2020 **Lira Arlia Meilani**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Diterima: 7 April 2020; Direvisi: 26 April 2020; Disetujui: 29 April 2020

Pada akhir masa orde baru, persisnya tahun 1992 disaat pemerintahan Presiden Soeharto, melaksanakan revisi Undang-Undang Perbankan, isinya melegalkan dan mengakui perbankan menggunakan sistem Islam atau Syariah. Maka masyarakat muslim Indonesia sukses mendirikan Bank Muamalat sebagai Bank Islam pertama dan pendiri bank yang menerapkan prinsip Islam di Indonesia. Dapat diketahui bahwa Indonesia tergolong lambat dalam melahirkan sistem perbankan syariah dibandingkan dengan Negara lain seperti Malaysia, Arab, Afrika dan Bahrain yang telah lebih dahulu mendirikan perbankan dengan sistem Islam.

Akan tetapi hal ini tidak menurunkan semangat masyarakat muslim untuk menggalakkan kegiatan perbankan Syariah di Indonesia, justru harus dijadikan motivasi dan desakkan utamanya bagi para pelaksana perbankan syariah, supaya dapat mencari kebijakan-kebijakan untuk mengembangkan bank Islam supaya dapat optimal, sehingga perbankan Islam atau Syariah dapat berkembang dengan baik.

Penyampaian jasa bank syariah kepada nasabah tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan ilmu manajemen dengan menekankan fokus terhadap pengaturan fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi (D. Kurniawati, 2018). Gary Dessler mengatakan bahwa

“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, training, rewarding and appraising.”

Yang bermakna (Manajemen sumber daya manusia yaitu aturan dan strategi-strategi yang dilaksanakan dan berkaitan dengan pengembangan manusia atau bagian-bagian sumber daya manusia dari sebuah jabatan manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian dan penghargaan).

Implementasi prinsip-prinsip Islam di suatu organisasi adalah faktor yang pokok untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Ada salah satu riset yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pribadi amat diperlukan untuk mengembangkan profesionalisme SDM tersebut, prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Quran diambil, dihubungkan, dan dipraktikkan dalam aktivitas operasional organisasi atau perusahaan. Sikap profesionalisme SDM terdapat di dalam Q.S (Al-Qasas: 26):

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Al-Quran, n.d.).”

SDM perbankan syariah tentu harus mampu menjalankan nilai-nilai Islam dalam pengoperasian penyampaian jasa maupun dalam kehidupan sehari-hari. Menjadi seorang yang memiliki pribadi amanah dan juga kuat adalah perkara wajib sebagai wujud profesionalisme sehingga tidak hanya sekedar penggugur kewajiban saja dalam bekerja.

Kompetensi merupakan cara dalam mengembangkan kinerja SDM dalam perusahaan berlandaskan hasil kerja yang efisien dan efektif (Fauzi, 2019). Maka dari itu, harus diperhatikan dimensi kompetensi yang mana harus ditingkatkan oleh internal perusahaan. karena, tidak semua tingkatan posisi tertentu dengan tingkatan kompetensi rendah ataupun tinggi .

Nilai dari sebuah kompetensi yang dimiliki oleh setiap SDM di suatu perusahaan atau organisasi dapat diwujudkan dengan program pendidikan, pengembangan, dan pelatihan karyawan yang semuanya disesuaikan pada aturan kerja nyata dengan ditekankan pada dimensi kompetensi yaitu (Kill, Ability, and Knowledge). Berlandaskan Hadist Riwayat Bukhari menjelaskan bahwa :

"Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat" (D. Kurniawati, 2018)

Sehingga, harus untuk memperhatikan menempatkan seorang karyawan supaya terbebas dari praktek-praktek penyalahgunaan jabatan. Adapun dalam mendukung penelitian, penulis memakai study empiris dengan penelitian terdahulu yang berhubungan mengenai harga, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut: Dhoni (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern (D. Kurniawati, 2018); Tho'in (2016), Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta); Hermawati, Rusilowati (Hermawati & Rusilowati, 2018), Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Unit Production Pt. L'oreal Manufacturing Indonesia).

METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode survei literatur atau studi pustaka. Menurut Mestika Zed terdapat empat ciri pokok studi pustaka (Zed, 2004): Peneliti secara langsung berhadapan dengan data angka atau dengan teks (nash) dan tidak melalui pengetahuan langsung terjun ke lapangan ataupun saksi mata yang merupakan kejadian, benda atau orang.; Data Pustaka yang digunakan bersifat siap pakai maksudnya peneliti tidak pergi ke lapangan akan tetapi hanya berhadapan langsung dengan sumber yang telah tersedia dipergustakaan.; Data pustaka pada umumnya merupakan sumber sekunder, maksudnya peneliti mendapatkan sumber dari bukan data orisinil tangan pertamaa melainkan dari tangan kedua.; Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh waktu dan ruang (Zed, 2004).

Peneliti melakukan penelitiannya haruslah memperhatikan langkah-langkah penelitian kepustakaan. Langkah-langkah penelitian kepustakaan menurut Mestika Zed yaitu sebagai berikut: Mengatur waktu; Menyusun bibliografi kerja; Mempersiapkan alat perlengkapan; Membaca dan membuat catatan penelitian. Serta mendeskripsikan data yang didapat menggunakan pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan ataupun organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten dalam menjalankan perusahaan agar dapat berkembang baik dan maju. Perusahaan-perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam sektor jasa khususnya perbankan, sangat mementingkan sumber daya manusia (*human capital*).

Kompetensi merupakan satu diantara faktor utama yang bisa dijadikan komponen utama dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Sujanto, 2009 Kompetensi dijadikan komponen utama dikarenakan kompetensi bisa mewujudkan dalam memenuhi visi dan misi perusahaan, salah satunya, kompetensi bisa memberikan satu cara yang bisa mengintegrasikan dan mengikat antar dimensi-dimensi yang ada secara bersamaan dan kebijakan-kebijakan sumber daya yang revolusioner (R. Kurniawati, 2018).

Kata "*competence*", "*competencies*" dan juga "*competent*" pada bahasa Indonesia dapat diartikan "kecakapan", "kompetensi" dan juga "keberdayaan". Dalam kamus bahasa Inggris dijelaskan kata "*competence*" yaitu keadaan atau situasi yang layak, ataupun searah. Pengertian kompetensi pada lingkungan kerja melihat pada kesesuaian seorang karyawan dengan kerjanya. Akan tetapi saat kondisi

pekerjaan, kompetensi mempunyai dua arti yang beda, dilihat dari konteks rujukan organisasi atau perusahaannya (Hermawati & Rusilowati, 2018).

Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer (1993:9) mengatakan kompetensi seseorang adalah sikap, karakter dan perilaku, atau keahlian seseorang yang rata-rata memiliki sifat kukuh disaat berada dalam kondisi pada lingkungan kerja yang bersinergi diantara konsep diri, watak, kapasitas pengetahuan kontekstual, serta motivasi internal. Terdapat lima karakteristik utama, yaitu: (Budhiningtias Winanti, 2011).

1. *Motives*. Motivasi yaitu sesuatu dimana seseorang dapat konsisten berfikir sehingga dapat melakukan langkah. Contohnya: seorang karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dengan rajin dan bertanggung jawab penuh untuk menafkahi keluarganya.
2. *Traits*. Karakter yang dapat menjadikan seseorang untuk bersikap, seperti kontrol diri, percaya diri, daya tahan atau ketabahan, kekuatan melawan ketegangan.
3. *Self-Concept*. Konsep Diri merupakan kualitas dan sikap yang seseorang miliki.
4. *Knowledge*. Pengetahuan atau informasi atau sebelumnya yang seseorang miliki.
5. *Skills*. Keterampilan yaitu keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan baik secara mental maupun secara fisik.

Tingkatan kompetensi

Tingkat Eksekutif dibutuhkan 3 kompetensi, yaitu:

1. *Strategic thinking*, yaitu Kompetensi dalam membaca lingkungan kerja yang berubah-ubah dengan cepat, dapat membaca ancaman, kekuatan dan kelemahan, peluang pasar perusahaan supaya mengetahui "*strategic response*" dengan maksimal.
2. *Change leadership*, yaitu kompetensi dalam menyampaikan strategi perusahaan begitupun dengan visi, misinya yang bisa disampaikan pada karyawan lainnya.
3. *Relationship management*, yaitu keahlian supaya dapat memperkuat jaringan beserta hubungan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Melakukan kerjasama bersama perusahaan lain itu sangatlah diperlukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Jenis-Jenis Kompetensi

Terdapat 4 klasifikasi jenis-jenis kompetensi menurut R. Palan, yaitu:

1. Kompetensi inti, adalah sesuatu yang dimiliki oleh satu organisasi atau suatu perusahaan, terdiri dari teknologi dan sekelompok orang atau para karyawan yang memiliki keahlian, yang secara kolektif memberikan kelebihan dalam bersaing dengan perusahaan lain.
2. Kompetensi fungsional, merupakan kompetensi yang menjelaskan aktivitas dan output, misalnya keahlian juga pengetahuan yang diperlukan dalam melakukan suatu tugas pekerjaan.
3. Kompetensi perilaku, yaitu karakteristik utama yang karyawan miliki dan diperlukan dalam melakukan suatu tugas pekerjaan.
4. Kompetensi peran, merupakan tugas yang wajib dilaksanakan oleh orang atau karyawan dalam suatu kelompok atau tim.

Indikator Kompetensi Berdasarkan Nilai-nilai Islam (*Competency based on Islamic Values*)

Menurut Bariah et. Al (2015), terdapat 3 indikator kompetensi yaitu,

1. Islamic characters, responsibility, commitment, ethics moral and intellectuality (emotion, spiritual, intellectual).

2. Banking knowledge (Islamic, conventional, fiqh muamalah) and,
3. Skills; communication , managerial skills , and analytical thinking.

Bank Syariah

Bank Syariah atau Bank Islam merupakan bank dengan praktik yang sejalan hukum-hukum Islam atau prinsip-prinsip syariah Islam. Maka dari itu, bank Syariah atau bank Islam adalah bank yang praktik operasionalnya melaksanakan aturan Islam atau prinsip-prinsip syariah Islam, utamanya yang melibatkan cara-cara bermuamalah sesuai syariah Islam. Selain itu pengertian tentang bank syariah dikeluarkan oleh Sumitro, beliau mengatakan bahwa “Bank Islam merupakan bank dengan cara praktik operasionalnya melaksanakan hukum-hukum Islam atau prinsip-prinsip syariah Islam yaitu dengan berlandaskan kepada hukum-hukum pada Al-Qur’an dan Al-Hadits”.

Sedangkan hukum-hukum Islam atau prinsip-prinsip syariah Islam bisa dilaksanakan oleh sumber daya manusia pada bank syariah, yang telah memiliki pemahaman mengenai hukum-hukum Islam atau prinsip-prinsip syariah Islam tersebut, dan mempraktikannya dalam pelaksanaan tugas yang diemban.

Syariah Islam

Syariah Islam merupakan aturan atau hukum yang ditetapkan Allah SWT. untuk kebaikan semua ummat manusia baik muslim maupun bukan muslim. Peraturan dalam mengamalkan agama Allah SWT termasuk kedalam syariah Islam.

Syariah secara terminology yaitu hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT. untuk manusia yang dibawa oleh Muhammad SAW. baik hukum tersebut berhubungan dengan cara berperilaku, yaitu yang disebut dengan hukum-hukum furu’ (Shidiq, 2020).

Prinsip-prinsip Syariah Islam

1. Tidak Mempersulit Atau Memberatkan (*‘Adam al-Haraj*)

Firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah: 286:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan Kesanggupannya”

Dilihat dari firman Allah SWT. Dapat dikatakan bahwa Allah SWT. Dalam menetapkan hukum telah memperhitungkan kemampuan ummat manusia, juga memperhitungkan apa madharat dan manfaat yang akan diakibatkan atas pelakunya.

Dari prinsip yang pertama ini, harusnya sumber daya manusia yang ada pada bank syariah memahami bagaimana memberikan fasilitas kemudahan, serta pelayanan yang optimal bagi nasabahnya.

Mengurangi Beban/Menyedikitkan Beban (*Taqil al-Taklif*)

Prinsip yang kedua ini adalah langkah pencegahan atau pengendalian terhadap *mukallaf* dari penambahan atau pengurangan dalam hal kewajiban agama. Hal ini agar menjaga poin-poin kemaslahatan manusia itu sendiri dan memberikan keringanan, supaya akan terlaksana hukum tersebut, tanpa adanya perasaan yang dibebani dan berujung pada kesusahan bagi pelaksana.

Melihat prinsip yang kedua ini, diharapkan sumber daya manusia yang ada padabank syariah memahami urgensi dari membangun kemitraan dengan para nasabah yang tujuannya untuk mengurangi beban yang dirasakan oleh para nasabah tersebut. Sehingga bermitra dengan bank syariah para nasabah merasakan hal yang nyata, bahwa beban-beban yang dirasakan sebelum bermitra semakin berkurang dan semakin ringan dengan menjadi bagian nasabah bank syariah tersebut. Hasil akhirnya sama, mereka akan setia menjadi bagian dari keluarga bank syariah tersebut, bahkan semakin banyak yang diajak.

SIMPULAN

Kompetensi sumber daya manusia islam pada perbankan syariah yang berlandaskan hukum-hukum islam dan prinsip-prinsip syariah Islam adalah kemampuan untuk melaksanakan operasional perbankan Syariah yang berlandaskan dengan hukum-hukum islam dan prinsip-prinsip syariah Islam, juga memahami akad-akad syariah yang digabungkan dengan prinsip-prinsip Syariah Islam, yaitu melingkupi tidak mengurangi beban, memberatkan, penetapan hukum secara berkala atau periodic, melihat persamaan dan keadilan, juga kemaslahatan

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran. (N.D.). *T*.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87–101.
- Hermawati, R., & Rusilowati, U. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Unit Production Pt. L'oréal Manufacturing Indonesia). *Inovasi*, 1(1).
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human Resource Management: An Islamic Perspective. *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*.
- Kurniawati, D. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(1), 19–40.
- Kurniawati, R. (2018). Model Pengembangan Kompetensi Sdm Berbasis Islamic Values Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Jurisprudence*, 7(2), 142–151.
- Rahmanti, V. N. (2015). Sebuah Kajian Mengapa Akuntansi Syariah Masih Sulit Tumbuh Subur Di Indonesia. *Journal Of Accounting And Investment*, 13(2), 161–179.
- Shidiq, G. (2020). Teori Maqashid Al-Syari'ah Dalam Hukum Islam. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*, 44(118), 117–130.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kauntitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03).
- Zed, M. (2004). *Metode Peneletian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.