

**KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH
BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM
(Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)**

Muhammad Tho'in
STIE-AAS Surakarta
Email: thoinsyakira@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how it should be the competence of human resources of Islamic banking is based on the principles of Islamic Shariah. This study uses a phenomenological approach oriented qualitative descriptive. The technique of collecting data using interviews, participant observation, and study. Human resource competencies Islamic banking is based on the principles of Islamic law, the ability to modify banking products, also understand the contracts sharia combined with the principles of Islamic law includes not burdensome, reduce the burden, the determination of the law periodically, pay attention to the benefit, as well as equality and justice. With the principles of Islamic sharia combined with the ability to modify banking products, also understand the syariah contracts, the target growth in market share of Islamic banks can be achieved in accordance with expectations.

The results of this study are the competence of human resources at BNI Syariah Surakarta at the level of the manager is good, supported by higher education, training a lot, as well as experience. While at the employee level still needs a lot of attention, because the level of education there are still low, still a little training, and experience is not adequate.

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

PENDAHULUAN

Munculnya sistem syariah khususnya di dunia perbankan, tidak terlepas dari kesadaran mayoritas masyarakat muslim di Indonesia yang kecewa dengan ketidakadilan skema maupun sistem perbankan konvensional. Selain itu, pergeseran sistem konvensional ini pula disebabkan oleh keinginan perubahan terhadap sistem sosial, politik, dan ekonomi yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam serta

kepribadian Islam yang lebih kuat, sekaligus sebagai upaya reformasi makro ekonomi dan reformasi struktural dalam sistem negara-negara muslim (Setiawan, 2006). Mereka menginginkan dapat keluar dari pengaruh sistem kapitalisme. Namun, untuk mewujudkan sistem yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam tidaklah mudah. Hal tersebut terbukti pada tahun 1958 salah seorang ekonom terkemuka Indonesia,

Muhammad Hatta dengan tegas menolak gagasan untuk mendirikan bank Islam yang bebas dari sistem bunga, karena menurut beliau bank tidak akan langgeng tanpa menerapkan bunga (Muhammad, 2005: 45).

Pergolakan politik dan kebijakan tersebut mengalami proses yang sangat panjang sampai akhir era orde baru, di mana saat kepemimpinan Presiden Soeharto tahun 1992 dilakukan revisi atas Undang-undang perbankan yang mengakui dan melegalkan sistem perbankan Islam. Sehingga lahirlah Bank Muamalat sebagai bank pertama dan pelopor bank syariah di Indonesia. Meskipun dapat dikatakan terlambat dalam melahirkan sistem perbankan syariah, namun hal itu tidak menyurutkan semangat para muslim untuk tetap gencar menyuburkan praktik perbankan syariah. Dalam *BI outlook* terhitung sejak tahun 1998 sampai tahun 2012, tingkat perkembangan bank syariah di Indonesia mengembirakan dan sangat signifikan, karena pertumbuhannya rata-rata 45% - 78% per tahun dalam kurun waktu 14 tahun tersebut.

Hal di atas, bertolak belakang dengan pertumbuhan bank syariah akhir-akhir ini. Jika melihat dan mencermati dalam kurun waktu tahun 2013 sampai tahun 2015 atau yang sering disebut fase ke empat pertumbuhan bank syariah, di mana antara perkembangan jaringan usaha syariah atau kantor perbankan dengan perkembangan aset menunjukkan hasil yang tidak sesuai target-target yang diharapkan. Dalam statistik perbankan Indonesia per Desember 2014 terdapat tidak kurang 12 Bank Umum Syariah (BUS) dan 22 Unit Usaha Syariah (UUS) dari suatu bank konvensional dengan total

keseluruhan jaringan kantor 2.151 unit. Selain itu, total aset Bank Umum Syariah mencapai 272.343 miliar rupiah. Dari jumlah tersebut masih sangat kecil jika dibandingkan dengan total aset dari perbankan nasional kita, yang secara umum mencapai 5.615.150 miliar rupiah (Bank Indonesia, 2014). Dari data tersebut menunjukkan bahwa pangsa pasar perbankan syariah masih sangat kecil, yaitu hanya 4,85% di bandingkan dengan pangsa pasar bank konvensional. Artinya, target pangsa pasar yang ingin dicapai perbankan syariah sebesar 15% pada akhir tahun 2015 masih sangat jauh. Hal itu tentunya harus menjadi motivasi dan dorongan khususnya para praktisi perbankan syariah, agar sesegera mungkin mencari strategi-strategi di dalam pengembangan bank syariah agar lebih maksimal.

Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan Dhani Gunawan Idhat ujarnya di Hotel Rancamaya, Bogor, pada Sabtu 21 November 2015, dalam harian tempo mengatakan setidaknya ada 7 (tujuh) permasalahan yang dihadapi oleh bank syariah saat ini, di antaranya permasalahan sumber daya manusia di perbankan syariah itu sendiri. Karena banyak sumber daya manusia yang handal serta berkualitas bergabungnya ke bank konvensional, sedangkan yang bergabung dengan bank syariah sangat sedikit. Sehingga rata-rata sumber daya manusia di bank syariah kurang memiliki kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah juga menjadi permasalahan tersendiri ditambah lagi ketidakmampuan dalam kesyariahan di dalam memahami dan

menerapkan prinsip-prinsip. Karena sumber daya manusia inilah yang menjadi salah satu alasan utama mengapa perbankan syariah belum dapat berkembang maksimal di Indonesia yang mayoritas penduduknya adalah muslim. Menjadi menyengangkan, dengan rendahnya kemampuan kesyariahan sumber daya manusia di bank syariah, yang justru bertolak belakang dengan sesuatu yang seharusnya dimiliki.

BNI Syariah Surakarta sebagai salah satu bank yang dalam hal ini memiliki perkembangan lumayan di wilayah Surakarta, tentunya memiliki dukungan sumber daya yang memadai, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Tetapi perkembangannya terutama dua tahun terakhir dari 2013 sampai 2015 perkembangannya mengalami penurunan bila dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian lebih mendalam terhadap hal ini agar kegelisahan yang peneliti rasakan dapat terjawab.

Di sini muncul pertanyaan: bagaimana kompetensi sumber daya manusia BNI Syariah Surakarta berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam? Penelitian ini akan mencoba menjawab pertanyaan tersebut.

Kompetensi SDM

a. Pengertian kompetensi

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan orang-orang yang kompeten untuk memajukan perusahaannya. Dunia yang didominasi sektor jasa, pentingnya modal manusia tidak dapat dipungkiri. Untuk mendapatkan pengembalian atas investasi (*Return on Investment*) sumber

daya fisik dan teknologi, perusahaan sangat tergantung pada kompetensi pekerja. Dalam lingkup yang luas, modal manusia yang didefinisikan sebagai keterampilan, ketangkasan, dan pengetahuan sekelompok orang, merupakan penentu utama pertumbuhan ekonomi saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus berani melakukan upaya pengembangan kompetensi secara sistematis. Istilah '*competencies*', '*competence*', dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai (John, dkk, 2008: 16).

Kompetensi menurut R. Palan (2003: 14) dalam bukunya *Competency Management*, "kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan". Sedangkan menurut Mitrani et.al dan spencer yang dikutip oleh Surya Dharma (2007: 109) mendefinisikan kompetensi sebagai: "Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*)".

Berdasarkan definisi tersebut bahwa "kata *underlying characteristic's* mengandung makna kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada

berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kata *causally related* berarti kompetensi ada sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang bekerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Dharma, 2007: 110).

b. Karakteristik kompetensi

Menurut Spencer dan Mitrani et.al terdapat lima (5) karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) *Motives*. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “feedback” untuk memperbaiki dirinya.
- 2) *Traits*. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu seperti percaya diri, kontrol diri, kekuatan melawan ketegangan, ketabahan atau daya tahan.
- 3) *Self-Concept*. *Self-concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik

bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai sebagai “*leader*” seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan, sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

- 4) *Knowledge*. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes kemampuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- 5) *Skills*. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental.

c. Jenis-jenis kompetensi

Menurut R. Palan jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi inti, merupakan sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan, biasanya merupakan sekumpulan keahlian dan teknologi, yang secara kolektif memberikan keunggulan bersaing suatu perusahaan.

- 2) Kompetensi fungsional, adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
 - 3) Kompetensi perilaku, adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
 - 4) Kompetensi peran, adalah peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim. Kompetensi peran merupakan hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran di dalam tim, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggota-anggotanya.
- d. Tingkatan kompetensi
- 1) Tingkat eksekutif
Pada tingkatan ini diperlukan kompetensi tentang:
 - a) *Strategic thinking*, adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “*strategic response*” secara optimal.
 - b) *Change leadership*, adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen, sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan *entrepreneurship* terutama dalam

- mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan.
- c) *Relationship management*, adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan perusahaan lain. Kerjasama dengan perusahaan lain sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi.
- 2) Tingkat manajer
- Pada tingkatan ini, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi sebagai berikut:
- a) *Fleksibility aspect*, adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.
 - b) *Empowerment aspect*, adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan, dan memberikan *reward* bagi peningkatan kinerja. Sehingga membuat para karyawan termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.
 - c) *Interpersonal understanding aspect*, merupakan kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
 - d) *Team facilitation aspect*, merupakan kemampuan untuk menyatukan

orang untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, termasuk dalam hal ini adalah memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik.

e) *Portability aspect*, adalah kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar, sehingga manajer harus *portable* terhadap posisi-posisi yang ada di luar perusahaan.

3) Tingkat karyawan

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:

a) *Aspek fleksibilitas*, merupakan kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.

b) *Aspek mencari informasi, motivasi, dan kemampuan belajar*. Merupakan kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.

c) *Aspek motivasi berprestasi*, merupakan kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompetensi.

d) *Aspek motivasi kerja*, dalam tekanan waktu merupakan kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stres dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik walaupun dalam waktu yang terbatas.

e) *Aspek kolaborasi*, merupakan kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin; menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.

f) *Dimensi yang lain untuk karyawan*, adalah keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik; dan inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi pelanggan. Jika dalam konteks perbankan adalah masalah-masalah nasabah.

e. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Sutrisno Edy (2012: 4). Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2013). Sehingga, kemampuan SDM tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup secara keseluruhan dari daya pikir serta daya fisik seseorang tersebut.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja yang dilakukan serta dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Bank Syariah

Bank syariah atau bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan ketentuan prinsip-prinsip syariah Islam. Dengan kata lain, bank Islam adalah bank yang dalam operasionalnya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam (Perwataatmadja dan Antonio, 1992: 1-2). Definisi mengenai bank syariah juga dikemukakan oleh Sumitro, "Bank Islam adalah bank yang tata cara beroperasinya berdasarkan pada tata cara bermuamalah secara Islam, yakni dengan mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Qur'an dan al-Hadits" (Sumitro, 1997: 5-6).

Sedangkan menurut Sudarsono (2004), mendefinisikan bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah. Kemudian H. Veithzal dan Permata (2008: 77-78) memberikan pengertian *Islamic banking* adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam ajaran Islam, berfungsi sebagai badan usaha yang menyalurkan dana dari dan kepada masyarakat atau sebagai lembaga perantara keuangan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas menunjukkan, bahwa bank syariah dalam menjalankan operasionalnya mau tidak mau harus menggunakan prinsip-prinsip syariah Islam atau hukum syariah. Sedangkan prinsip-prinsip syariah tersebut dapat dilakukan

apabila sumber daya manusia di dalam perbankan tersebut juga memiliki pemahaman tentang prinsip-prinsip tersebut, dan mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas yang diemban sebagai bagian sumber daya manusia di perbankan syariah.

Syariah Islam

Syariah Islam adalah sebuah aturan hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan seluruh ummat manusia. Peraturan atau hukum dalam menjalankan serta mengamalkan agama Allah adalah termasuk syariah Islam. Hukum yang telah ditetapkan oleh Allah kepada manusia, baik hubungan dengan Allah, hubungan terhadap sesama manusia (*muamalah*), maupun hubungan alam semesta dan kehidupan itu sendiri.

Syariah secara etimologis atau bahasa berarti "jalan tempat keluarnya air untuk minum". Kata ini kemudian dikonotasikan oleh bangsa Arab dengan jalan lurus yang harus diturut. Sedangkan secara terminologis (istilah) syari'ah, menurut syaikh Mahmud syaltut, mengandung arti hukum-hukum dan tata aturan yang Allah syari'ahkan bagi hambanya yang harus diikuti (Djamil, 1999: 7).

Syariah Islam secara etimologi adalah bermakna *jalan menuju air mata*. Sedangkan secara terminologi syari'at Islam dapat dipahami sebagai sebuah aturan tuhan sifatnya sakral yang termuat di dalam al-Qur'an maupun Hadits nabi. Syariah Islam mengatur hubungan manusia dengan tuhan, dengan sesama, maupun mengatur hubungan

manusia dengan alam dan lingkungannya (Abbas, 2009: 9).

Prinsip-prinsip Syariah Islam

Prinsip-prinsip syariah Islam terutama berdasarkan al-Qur'an sebagaimana dijelaskan oleh Nurdien (2012) maupun Djamil (1999: 66), adalah sebagai berikut:

- a. *'Adam al-Haraj* (tidak mempersulit atau memberatkan)

Dalam memberikan penetapan hukum, Allah SWT memperhitungkan kemampuan yang dimiliki manusia, serta memperhitungkan bagaimana manfaat dan madharat yang dapat ditimbulkan atas konsekuensi dari pelaksanaannya. Sebagaimana firmanNya:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan

Kesanggupannya (QS. Al-Baqarah: 286)

Dalam ayat yang lain bahwa syariah Islam menghendaki ummat untuk tidak memberatkan adalah sebagaimana Allah berfirman yang artinya:

"... Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu ... ". (QS. Al-Baqarah : 185).

Dari prinsip yang pertama ini, hendaknya sumber daya manusia pada bank syariah memahami bagaimana memberikan pelayanan serta fasilitas kemudahan seringan dan semudah mungkin bagi para nasabahnya. Sehingga nasabah akan merasa nyaman dan tidak terbebani dengan akad-akad yang ada,

dia akan loyal dan bahkan mengajak orang lain untuk ikut menjadi bagian dari nasabah bank syariah tersebut, yang ujung-ujungnya dapat meningkatkan pertumbuhan bank syariah.

- b. *Taqlil al-Taklif* (mengurangi beban/menyedikitkan beban)

Prinsip ini merupakan langkah penanggulangan atau pencegahan terhadap *mukallaf* dari pengurangan atau penambahan dalam kewajiban agama. Hal tersebut untuk memperingan serta menjaga nilai-nilai kemaslahatan manusia itu sendiri pada umumnya, agar dapat tercipta suatu pelaksanaan hukum tersebut, tanpa dilandasi perasaan merasa terbebani yang berujung pada kesulitan bagi orang tersebut.

Dari kacamata prinsip yang kedua ini, diharapkan sumber daya manusia bank syariah memahami urgensi dari membangun kemitraan kepada para nasabah dengan tujuan mengurangi beban yang dirasakan oleh para nasabah. Sehingga dengan bermitra dengan bank syariah 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.

- c. Penetapan hukum secara periodik

Al-Qur'an sebagai pedoman hidup, merupakan kitab suci agama Islam yang sangat memperhatikan berbagai aspek yang ada, baik aspek natural, aspek

spiritual, aspek kultural, maupun sosial ummat. Dalam menetapkan sebuah hukum, Allah selalu mempertimbangkan apakah mental spiritual manusia telah siap untuk menerima ketentuan yang akan dibebankan kepadanya, karena hal tersebut tetap sejalan sebagaimana prinsip sebelumnya tidak mempersulit atau memberatkan.

Sumber daya manusia harus meningkatkan kesadaran akan pentingnya penyempurnaan peningkatan kompetensi, baik dalam memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah yang dikombinasi dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Walaupun hal itu dilakukan sedikit demi sedikit.

d. Sejalan dengan kemaslahatan universal

Manusia merupakan obyek sekaligus subyek dari legislasi hukum al-Qur'an itu sendiri. Seluruh aturan hukum yang ada dan terdapat didalamnya diperuntukkan demi perbaikan dan kepentingan kehidupan umat manusia, baik mengenai akal, jiwa, keturunan, agama, bahkan dalam pengelolaan harta benda yang dimilikinya, sehingga penerapan hukum dalam al-Quran senantiasa memperhitungkan lima hal kemaslahatan, dan di situlah terdapat syariat Islam tersebut.

Dengan prinsip ini diharapkan bank syariah dapat menjadi kemaslahatan bagi semua ummat manusia, bukan hanya pemodal, pelaksana atau manajemen, nasabah, maupun orang Islam saja. Tetapi, manfaatnya untuk semua ummat manusia.

e. *al-Musawah wa al-Adalah* (persamaan dan keadilan)

Persamaan akan hak di muka inilah salah satu prinsip utama dari syariat Islam, baik yang berhubungan dengan ibadah maupun muamalah diantara sesamanya. Persamaan hak di sini tidak hanya berlaku untuk umat Islam saja, akan tetapi juga bagi seluruh manusia. Prinsip berupa persamaan hak serta keadilan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam menetapkan hukum Islam. Hal tersebut harus diwujudkan demi pemeliharaan harkat dan martabat manusia itu sendiri (*basyariyah insaniyah*). Sebagaimana firman Allah yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Maidah: 8).

Dari ayat di atas, sebagai bagian dari sumber daya manusia di bank syariah harus mengerti betul bagaimana di dalam membuat akad-akad yang ada prinsip persamaan dan keadilan ini dijunjung tinggi. Sehingga tidak ada pihak-pihak yang didholimi.

Tujuan Syariah Islam

Munculnya syariah Islam termasuk di dunia perbankan tidak bertujuan untuk membebani atau menganiaya umat manusia, melainkan untuk memelihara serta menjaga hak-hak manusia serta memberikan perlindungan dan keselamatan demi terciptanya kedamaian hidup. Oleh karena itu, merasa takut apalagi memusuhi syariah Islam adalah sikap dan suatu tindakan yang tidak beralasan serta tidak dibenarkan. Dengan demikian ketentuan-ketentuan semacam ini harus diwujudkan dalam aktifitas sehari-hari, hal ini tentu saja merupakan menjadi salah satu yang harus dibuktikan (Muhammad, 2003: 47). Oleh karenanya di bank syariah pun harus mampu membuktikan pula hal tersebut.

Tujuan syariah Islam terdapat lima pokok hal yang menjadi pijakan utama yang perlu dipraktekkan atau diaktualisasikan:

a. Memelihara kemaslahatan agama (*Hifzh al-din*)

Memelihara kemaslahatan agama wajib hukumnya. Sehingga agama Islam harus dibela serta dilindungi dari ancaman orang-orang yang hendak merusak aqidah, merusak ibadah, dan bahkan merusak akhlak umat Islam. Karena sesungguhnya ajaran Islam telah memberikan suatu kebebasan untuk memilih suatu agama, seperti ayat firman Allah SWT:

“Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam)...” (QS Al-Baqarah: 256).

b. Memelihara jiwa (*Hifzh al-nafsi*)

Sebagai agama *rahmatallil’alamin*, agama Islam memberikan penghargaan sangat besar terhadap jiwa seseorang. Oleh

karena itu, dalam salah satu syariahnya diberlakukanlah hukum *qishash*, dimana ini merupakan suatu bentuk hukum pembalasan yang setimpal. Misalnya: jika seseorang telah membunuh orang lain, maka secara syariah agama ia akan dibunuh, atau seseorang yang telah mencederai orang lain, maka dirinya akan dicerai, dan lain sebagainya. Dengan adanya hal itu seseorang akan berfikir ulang serta takut melakukan hal-hal yang dilarang agama. Sebagaimana firman Allah SWT yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman! Telah diwajibkan kepadamu qishash (pembalasan) pada orang-orang yang dibunuh...” (QS Al-Baqarah [2]: 178).

Hukum *qishash* tidak dapat diberlakukan jika si pelaku telah dimaafkan oleh pihak yang bersangkutan, atau telah membayar *diat*/ganti rugi yang telah dibayarkannya secara wajar. Dengan adanya Syariah Islam, jiwa seseorang akan terpelihara dengan baik.

c. Memelihara akal (*Hifzh al-’aqli*)

Akal manusia memiliki kedudukan yang luar biasa dalam pandangan Islam. Akal manusia dibutuhkan untuk memikirkan ayat-ayat *Qauliyah* maupun *kauniah* menuju manusia yang berharkat dan bermartabat di sisi Allah SWT.

d. Memelihara keturunan dan kehormatan (*Hifzh al-nashli*)

Keturunan perlu dipelihara dengan baik, sehingga Islam secara jelas dan tegas mengatur pernikahan, dan mengharamkan zina.

“Dan janganlah kamu nikahi wanita-wanita musyrik, sebelum mereka beriman. Sesungguhnya wanita budak yang mukmin lebih baik dari wanita musyrik, walaupun dia menarik hatimu.” (QS Al-Baqarah [2]: 221).

Dengan memelihara keturunan yang baik inilah diharapkan generasi-generasi berikutnya menjadi generasi yang sholeh sholehah, sehingga kehormatanlah yang akan di dapat.

e. Memelihara harta benda (*Hifzh al-mal*)

Dengan adanya Syariah Islam, maka para pemilik harta benda akan merasa lebih aman. Kepemilikan pribadi maupun kepemilikan umum sangat diatur dalam syariah Islam.

Oleh karenanya, penting sekali bagi para sumber daya manusia pada perbankan syariah untuk memahami prinsip-prinsip syariah Islam di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Sehingga dengan dilaksanakan syariah secara benar keberkahan yang akan di dapat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi berorientasi pada deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena dalam penelitian ini mengarah pada pendiskripsian secara rinci dan mendalam mengenai gambaran kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskripsi yang berarti bahwa data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Dengan

demikian penelitian yang dibuat bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian (Supardi, 2005).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini, peneliti dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi agar hasil yang dicapai dapat maksimal.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Tingkat manajer

Pada tingkatan ini, pemahaman tentang produk-produk syariah serta tingkat pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah sudah sangat baik, karena hal itu didukung dengan beberapa hal atau faktor yang tentunya cukup berperan secara signifikan. Walaupun sebenarnya tingkat manajer justru sedikit bersentuhan langsung dengan nasabah atau calon nasabah. Faktor-faktor yang mendukung kemampuan tersebut pada tingkat manajer pada Bank BNI Syariah Surakarta adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu instrumen penting di dalam meningkatkan ilmu pengetahuan seseorang. Manajer di BNI Syariah Surakarta memiliki pendidikan yang sudah tinggi, ada yang lulusan strata 1 bahkan ada pula yang lulusan strata 2, walaupun dari hasil penelitian semua

manajer yang ada tidak ada satupun lulusan ekonomi islam atau perbankan syariah. Karena pendidikan tinggi inilah kemampuan di dalam memahami produk-produk maupun prinsip-prinsip syariah lebih mudah dipahami dan dilakukan.

2) Pelatihan

Selain faktor pendidikan, yang justru sangat penting adalah manajer BNI Syariah selalu mengikuti pelatihan mengenai produk-produk bank syariah serta mempertajam pemahaman tentang prinsip-prinsip syariah. Baik pelatihan yang dilakukan oleh BNI Syariah sendiri maupun pelatihan dari lembaga-lembaga pelatihan perbankan syariah.

3) Pengalaman

Faktor ini menjadi faktor utama di dalam menjalankan sebuah usaha. Demikian pula di usaha perbankan, BNI Syariah Surakarta menempatkan manajer-manajer mereka yang sangat berpengalaman. Karena pada umumnya mereka sudah lama berkecimpung di dunia perbankan konvensional sebelumnya atau menjadi pengelola BNI Syariah sejak awal-awal berdiri. Sehingga pengalaman ini yang menjadikan para manajer di BNI Syariah Surakarta mampu memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah yang dikombinasi dengan prinsip-prinsip syariah Islam.

b. Tingkatan karyawan

Pada tingkatan ini ternyata BNI Syariah Surakarta masih lemah, bertolak belakang dengan tingkatan manajer. Peneliti melihat serta melakukan wawancara secara langsung khususnya bagian customer servis dan karyawan bagian kredit, ternyata mereka sebagian besar masih lemah di dalam memahami produk-produk syariah itu sendiri, terlebih pemahaman masalah prinsip-prinsip syariah. Hal ini karena adanya beberapa faktor, antara lain:

1) Pendidikan

Pendidikan di tingkat karyawan ternyata tidak semuanya lulusan perguruan tinggi, sehingga tingkat pemahaman terhadap produk-produk perbankan syariah masih sangat minim, walaupun ditemukan pula beberapa karyawan yang pendidikan tinggi tapi juga belum memahami secara maksimal.

2) Pelatihan

Pelatihan pada tingkat karyawan masih sangat minim, hal ini tentunya menyebabkan tambah lemahnya karyawan di dalam memahami produk maupun prinsip syariah itu sendiri.

3) Pengalaman

Faktor ini yang paling parah, karena masih banyak karyawan yang memiliki pengalaman atau jam terbang yang masih sangat minim. Hal ini karena pada tingkatan ini sering keluar masuk karyawan. Ada karyawan yang baru bekerja sebentar keluar yang akhirnya ganti karyawan lagi. Dengan gonta ganti karyawan ini menyebabkan pemahaman akan produk dan prinsip-

prinsip syariah semakin lemah lagi. Walaupun ada pula karyawan yang sudah paham akan produk maupun prinsip-prinsip syariah tersebut, tetapi masih minoritas.

Padahal karyawan yang justru sering berkomunikasi langsung dengan nasabah atau calon nasabah. Hal tersebut yang membuat nasabah justru merasa lebih paham dan nyaman bila bertransaksi di bank konvensional dari pada di bank syariah. Sehingga pertumbuhan pangsa pasar tidak meningkat justru turun.

KESIMPULAN

Kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah yang dikombinasikan dengan prinsip-prinsip syariah Islam meliputi tidak memberatkan, menyedikitkan beban, penetapan hukum secara periodik, memperhatikan kemaslahatan, serta persamaan dan keadilan. Dengan prinsip-prinsip syariah Islam dikombinasikan dengan kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah tersebut, maka target pertumbuhan pangsa pasar bank syariah dapat tercapai sesuai dengan target yang diharapkan.

Kompetensi sumber daya manusia pada BNI Syariah Surakarta pada tingkat manajer sudah baik, didukung dengan pendidikan tinggi, pelatihan yang banyak, serta pengalaman. Sedangkan pada tingkat karyawan masih perlu banyak perhatian,

karena tingkat pendidikannya ada yang masih rendah, pelatihan minim, serta pengalaman belum memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizal, *Syari'at Islam*. Banda Aceh: Dinas syari'at Islam Provinsi Aceh, 2009
- A.B. Setiawan, *Perbankan Syariah: Challenges and Opportunity untuk Pengembangan di Indonesia*. Jurnal Kordinat. Edisi: Vol.VIII No.1, 2006
- Bank Indonesia, *Statistik Perbankan Indonesia*. Vol: 13 No.1, Desember 2014
- Dharma, Surya, *Paradikma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Djamil, Fathurrahman, *Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999
- Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- John, W. Slocum, dkk. *Competency Based Management*, USA: Thomson South Western, 2008
- Lyle M. Spencer, Jr., and Signe M. Spencer. *Competence at Work Model For*

Superiore Performance, New York:
John Weley and Sons Inc, 1993

Muhammad, *Pengantar Akuntansi Syariah*.
Jakarta: Salemba Empat, 2005

Muhammad, Rusjdi Ali, *Revitalisasi Syari'at
Islam di Aceh*. Jakarta: Logos Wacana
Ilmu, 2003

Nurdien, Ismail, *Prinsip-prinsip Syariat
(Tasyri') dalam Al-Qur'an*, 2012

Perwataatmadja, Karnaen dan Syafi'i
Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank
Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima
Yasa, 1992

Rivai, H. Veithzal, Andria Permata, *Islamic
Financial Management*. Jakarta:
Rajawali Pers, 2008

R. Palan, *Competency Management a
Practitioner's Guide*. Malaysia;
Specialist Management Resources
Rosetta Solution, 2003

Sudarsono, Heri, *Konsep Ekonomi Islam:
Suatu Pengantar*. Yogyakarta:
Ekonesia, 2004.

Sumitro, Warkum, *Asas-asas Perbankan
Syariah dan Lembaga-lembaga Terkait:
Bamui dan Takaful*. Jakarta: Raja
Grafindo Persada, 1997

Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi
Bisnis*. Yogyakarta: UII Press, 2005