

Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi

Findia Lody Reza dan Husnul Khatimah

Abstract. The purpose of this study was to determine the practice of human resource development in the BPRS Harta Insan Karimah and to determine the suitability of the development of human resources in the BPRS Harta Insan Karimah with the principles of human resource management in the Islamic perspective. The benefits of the research are expected to provide knowledge and insight in the world of Islamic banking in particular human resource development of syariah. The method used is a qualitative method of naturalistic techniques of data retrieval is a field study that includes observation and interviews, library research and triangulation. The conclusion from this study showed that human resource development conducted in the BPRS Harta Insan Karimah Bekasi is in conformity with Islamic perspective.

Pendahuluan

Bank syariah pertama di Indonesia didirikan pada tahun 1992 hingga kini, perkembangan bank syariah di Indonesia semakin menggembirakan. Saat ini Indonesia adalah negara dengan bank syariah terbanyak di dunia, bahkan menjadi satu-satunya negara yang memiliki banyak perusahaan bank syariah. Dari tahun 1992 sampai tahun 1998, bank syariah di Indonesia hanya ada satu yaitu Bank Muamalat, kemudian berkembang pada tahun-tahun berikutnya.

Sementara itu, Total aset bank syariah saat ini menjadi Rp68,739 triliun dari yang tercatat sebelumnya oleh Bank Indonesia sebesar Rp 67,963

triliun pada Februari 2009. Hingga 2010 bank syariah yang beroperasi di Indonesia didukung 10.840 orang pekerja¹. Ini merupakan sebuah pertumbuhan aset yang sangat mengesankan. Perkembangan perbankan syariah ini tentunya harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai baik dari segi kuantitasnya. Namun realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini bekerja di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *Islamic banking*. Tentu kondisi ini cukup sangat mempe-

¹ www.kabarbisnis.com

ngaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri

Menurut Syafi'i Antonio, mayoritas sumber daya manusia yang berasal dari bankir profesional dengan latar belakang umum lalu dididik mengenai bank syariah dalam waktu singkat berakibat sisi penghayatan dan semangat kurang terasa. Karena tidak mendalam sisi syariahnya, maka sumber daya manusia (SDM) kesulitan dalam menjelaskan produk, sebab diperlukan kompetensi khusus. Sehingga saat ini hanya fokus pada produk murabahah, sementara skim lainnya, seperti ijarah, istishna, dan lainnya kurang berkembang. Realitas yang terjadi saat ini menurut Faisal Basri yaitu maraknya sumber daya manusia dari konvensional dialihkan ke perbankan syariah, tentu saja ini mengakibatkan perbankan syariah kurang inovasi dan cenderung mengikuti pola-pola bank konvensional².

Dan inilah yang menjadi permasalahan besar, yaitu mencetak sumber daya insani yang mampu mengamalkan ekonomi syariah di semua aspek. Karena sistem yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak didukung oleh sumber daya insani yang baik pula.

Dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nahl : 125

² Faisal basri, "Kerja Bank Syariah Tidak Profesional" *Wawancara Hukum online*, (Jakarta) 25 November 2003

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ
وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۚ وَجَدِلْهُمْ بِلَا تَأْتِي هِيَ
أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَنْ
سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (An-Nahl : 125)

Berkaitan dengan ayat dia atas, dijelaskan bahwa "perkataan yang tegas dan benar yang akan membedakan antara yang hak dan yang bathil." Selanjutnya dijelaskan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Pelatihan merupakan sesuatu yang mutlak perlu dilakukan setiap manusia yang dalam hal ini adalah karyawan³.

Pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan karena dunia ini terus berputar, dan perkembangan ilmu pengetahuan semakin maju. Apabila tidak siap, kita akan tertinggal. Untuk itu dibutuhkan SDM

³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta : Rajawali Pers), hal. 288

yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang mempunyai semangat beramal, memiliki etos kerja. Sebab, orang-orang yang di dalam jiwanya terdapat gairah untuk beramal dan bekerjalah yang mempunyai jaminan kuat untuk menjadi orang yang kuat, terhormat, maju, rajin, berusaha yang bermanfaat, percaya akan kemampuan dirinya dan tidak suka meminta-minta saja, tidak mau terpendam dalam keputusasaan. (Muhammad Tholhah Hasan : 2003). Mereka yang demikian itulah yang dapat memenuhi pesan Nabi SAW dalam sabda beliau ⁴:

المؤمن القوي احب الى الله من المؤمن الضعيف و في كل خير احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز

Artinya : *“Seorang mukmin yang kuat itu lebih baik dan lebih disukai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah. Rajinlah melakukan segala yang bermanfaat bagimu (dunia akhirat) dan mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah menjadi orang yang lemah.”*

Menurut Eka B. Danuwirana selaku wakil direktur SDM Bank Syariah Mandiri, Perbankan syariah masih membutuhkan sekitar 7.000 sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sekitar 15.000 SDM di tahun 2010⁵. Ini merupakan peluang yang sangat prospektif, sekaligus meru-

pakan tantangan bagi kalangan akademisi dan dunia pendidikan kita.

Peneliti Senior Biro Perbankan Syariah BI, *Mulya E Siregar dan Nasirwan* (2009) mengatakan salah satu tantangan dunia perbankan syariah adalah kualitas SDM. Pada saat bank-bank syariah mulai tumbuh, ketersediaan SDM masih belum memadai. Ditambah lagi SDM yang sudah ada dan bekerja pada bank syariah masih ada yang belum memahami dan mampu mengkomunikasikan sistem syariah kepada masyarakat⁶.

Bagaimana sebetulnya pengelolaan pengembangan SDM ini di bank syariah, apakah bank syariah membutuhkan SDM siap pakai atau SDM yang akan diformat ulang melalui training-training dan pelatihan. Karena bagaimanapun tenaga kerja yang sudah ada pun perlu pengembangan dan peningkatan kualitas, agar meningkatkan produktivitas dan profesionalisme. Dalam hal ini Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah menjadi model penelitian tentang bagaimana pengelolaan SDM.

Hasil Penelitian

Karyawan adalah asset perusahaan, begitu pun bagi BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Untuk kelangsungan bisnis BPRS Harta Insan Karimah

⁴ *Ibid*, hal. 289

⁵ <http://ib.eramuslim.com>

⁶ <http://www.microfin-center.com/>

Bekasi, salah satu kunci penting untuk mencapai visi tersebut adalah karyawan. Sebagai aset perusahaan, manajemen BPRS Harta Insan Karimah Bekasi melakukan perbaikan yang berkesinambungan meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumber daya insani. Dalam rangka mewujudkan usaha tersebut, manajemen BPRS Harta Insan Karimah Bekasi menerapkan strategi dalam pengembangan SDM-nya.

Agar dapat mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan serta menjadi bank syariah terkemuka di Indonesia yang mampu meningkatkan nilai bagi para pemegang saham dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat luas, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi berusaha mempekerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional perbankan syariah. Sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karimah* (perilaku mulia).

Manajemen BPRS Harta Insan Karimah Bekasi percaya bahwa kualitas SDM akan memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi perusahaan, dengan demikian, manajemen BPRS Harta Insan Karimah Bekasi berusaha mengolah SDM terbaik (*best performers*) dan merekrut SDM potensial (*best talent*) guna mendukung

rencana pengembangan SDM sebagai bank syariah terdepan. Mengelola SDM potensial agar menjadi SDM terbaik yang memiliki kompetensi, dedikasi, loyalitas, dan daya juang, membutuhkan strategi yang komprehensif dan integral dengan rencana bisnis BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mendukung meningkatkan dukungannya secara aktif melalui sebuah sistem yang dapat menjadikan setiap pegawai BPRS Harta Insan Karimah Bekasi bangga menjadi bagian dari BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.

Salah satu kunci untuk menjaga kualitas kinerja BPRS Harta Insan Karimah Bekasi di masa mendatang di tengah kompetisi perbankan yang semakin ketat, adalah dengan mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. Dengan pengetahuan dan kemampuan yang bermutu, serta terus menerus ditingkatkan, maka BPRS Harta Insan Karimah Bekasi akan mampu berkembang terus menjadi Bank Perkreditan Rakyat Syariah yang terbaik.

Sesuai dengan misi pertama dari BPRS Harta Insan Karimah Bekasi yaitu "*Menjalankan Jasa Perbankan Sesuai Syariah*", salah satu cara untuk mewujudkannya ialah dengan mempekerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional perbankan syariah.

Upaya pemenuhan pegawai BPRS Harta Insan Karimah Bekasi dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi calon-calon potensial untuk menduduki posisi-posisi strategis yang dibutuhkan. Dalam upayanya untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi memiliki kualifikasi dan rangkaian tes yang harus diikuti. Berikut skema rekrutmen sumber daya manusia pada BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus ada di dalam suatu perusahaan di samping aset-aset lain yang juga tidak kalah penting. Keberadaan SDM harus didukung oleh kemampuan atau skill. Kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing SDM (karyawan) sangat menentukan nasib suatu perusahaan. Dengan kualitas SDM yang baik didukung oleh semangat kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan demikian juga sebaliknya.

Kaitannya dengan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi, kualitas SDM merupakan hal terpenting karena merupakan modal bagi BPRS Harta Insan Karimah Bekasi agar SDM-nya mampu bersaing dalam dunia bisnis perbankan. Sehingga hal itu membuat bank-bank syariah berlomba-lomba untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan terutama yang berkualitas.

BPRS Harta Insan Karimah Bekasi menyadari sepenuhnya peran SDM sebagai subjek dan sumber penciptaan nilai organisasi, karena itu dirasa perlu untuk dilakukan pengembangan potensi yang terarah dan berkesinambungan. Pengembangan potensi itu dapat dilakukan melalui pengembangan dan pelatihan kepada karyawan atau dengan melakukan rekrutmen yang selektif sehingga dapat menciptakan SDM yang tepat guna dan berdaya guna. Rekrutmen SDM yang diterapkan di BPRS Harta Insan Karimah Bekasi, yaitu rekrutmen secara tepat, baik intelektualnya, emosionalnya, spiritualnya, dan kontribusinya untuk perusahaan disamping SDM tersebut harus memiliki jiwa yang kreatif dan inovatif.

Dengan slogannya "*Menjadi BPRS terkemuka di Jabodetabek*", maka salah satu kunci terpenting bagi BPRS HIK Bekasi untuk mewujudkan visi tersebut adalah karyawan. Sebagai salah satu modal perusahaan, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi berupaya melakukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan guna mengembangkan atau meningkatkan kualitas SDM-nya.

Dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusianya, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi berpedoman pada *training plan* yang diterapkan selama beberapa tahun di BPRS Harta Insan Karimah Bekasi sebagai pedoman untuk memberikan

peta yang lebih jelas dan transparan kepada seluruh pegawai, terhadap arah dan tujuan pengembangan sumber daya insani. *Training plan* ini juga memuat program pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi dan karakter pegawai guna terciptanya strategi bisnis perusahaan.

Dalam *training plan* yang diperbaharui setiap satu tahun sekali, dimuat juga di dalamnya besaran biaya yang dikeluarkan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi untuk melakukan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan mutu karyawannya. Anggaran biaya yang dikeluarkan sebesar 30% setiap tahunnya. Pendidikan dan pelatihan dari internal biasanya diadakan selama enam bulan sekali dalam satu tahun.

Kepala Bagian Personalia BPRS Harta Insan Karimah Bekasi telah menganalisis untuk lebih mengintensifkan kepada karyawan di bagian *front office* agar lebih sering diikuti-sertakan dan diadakan pelatihan-pelatihan yang menunjang pekerjaannya. *Customer office*, *Account Officer*, dan *marketing* yang seringkali berhadapan langsung dengan nasabah maupun masyarakat luas sudah seharusnya memiliki kemampuan yang lebih untuk menangani berbagai pertanyaan yang akan dilontarkan dari berbagai pihak. Oleh karena itu,

pelatihan dan pendidikan sering diberikan kepada bagian-bagian tersebut.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan memperbaiki perilaku karyawan.

Program pengembangan pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia yang diselenggarakan dari internal BPRS Harta Insan Karimah Bekasi diadakan rutin. Untuk pengembangan yang bersifat akademis atau kemampuan intelektual, Kepala Bagian Personalia & Umum serta direksi merancang pelatihan untuk setiap bagiannya. Ada pula pengembangan ruhaniyah untuk setiap karyawannya. Pengembangan yang bertujuan untuk mempertebal iman setiap karyawan berupa pengajian-pengajian rutin.

Program awal yang dilakukan setelah penempatan kerja karyawan baru adalah *training* karyawan baru. Kepala Bagian Personalia menempatkan karyawan tersebut pada posisi pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuannya. Misalnya, karyawan baru tersebut menempati di bagian marketing. Selama kurang lebih tiga bulan, karyawan tersebut di *training* oleh karyawan senior yang dipilih oleh Kepala Bagian Personalia dengan tujuan agar pekerjaan yang ia lakukan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). *Training* ini

dilaksanakan pada saat sedang bekerja, karyawan senior memberi contoh kepada karyawan baru agar dikemudian hari ia dapat mengerjakan pekerjaan tersebut sesuai dengan contoh yang karyawan senior berikan.

Selanjutnya Program *Service Excellent*. Program ini wajib diikuti oleh semua karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Program yang bertujuan melatih kemampuan karyawan dalam menghadapi dan melayani nasabah. Metode yang digunakan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi dalam program ini adalah dengan simulasi. Peran yang dimainkan adalah antara karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi dan nasabah yang bertanya mengenai produk-produk bank dan berpura-pura selayaknya nasabah. Akan tetapi karena terbatasnya waktu, biasanya karyawan yang diikutsertakan untuk memerankan peran tersebut hanya beberapa saja. Karyawan yang lainnya hanya melihat dan menyimak adegan simulasi tersebut. Pelatihan ini biasa diadakan pihak internal BPRS Harta Insan Karimah Bekasi setiap enam bulan sekali dalam setahun.

Adapun program lain yang rutin dilakukan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi adalah berwidyawisata. Program ini dibuat sebagai upaya pengembangan yang dilakukan tidak menjenuhkan. Kegiatan bersama jalan-jalan untuk menghilangkan keje-

nuhan dalam melakukan pendidikan dan pelatihan yang biasa dilakukan di dalam ruangan sehingga menimbulkan semangat baru dalam diri karyawan. Kegiatan ini wajib diikuti oleh semua karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Kepala Bagian Personalia dan umum merencanakan program ini dilakukan setahun sekali.

Selain mengembangkan kualitas SDM-nya dari segi pengetahuan tentang ekonomi perbankan pada umumnya dan ekonomi perbankan syariah pada khususnya, yaitu dengan cara mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BPRS Harta Insan Karimah Bekasi, perusahaan ini juga mengadakan orientasi pembinaan rohani terhadap para karyawan secara rutin.

Pengembangan SDM merupakan proses pematangan SDM meliputi penguasaan pekerjaannya, tingkat emosional, efisiensi waktu dalam bekerja serta tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

Adapun pendidikan dan pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh pihak eksternal. Pihak-pihak tersebut berkaitan dengan perbankan syariah pada umumnya, antara lain : Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBI-SINDO), Forum Komunikasi BPRS Bekasi (FKBB), Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), Bank Indonesia (BI),

Program lainnya adalah *Training* perbankan syariah. Pada awal Tahun 2009, sebanyak 15 karyawan mengikuti *training* perbankan syariah yang diadakan oleh Asosiasi Bank Syariah Indonesia. Pelatihan ini diikuti oleh 143 orang dari berbagai kalangan. Pelatihan ini tidak dikhususkan untuk bank-bank syariah yang ada di Indonesia. Banyak dari kalangan masyarakat biasa yang bernetabene hanya ingin sekedar tahu tentang perbankan syariah, tidak sedikit pula mahasiswa-mahasiswa yang ikut untuk menambah pengetahuannya. Pemateri yang ada sudah berkualitas. Materi-materi yang disampaikan dipaparkan oleh para ahlinya, salah satunya Syafi'i Antonio sebagai pakar perbankan syariah. ASBISINDO sebagai penyelenggara diklat memfasilitasi peserta yang datang dengan *projector*, AC, ruangan yang memadai serta pemateri yang handal. Pelatihan ini bertujuan untuk pengenalan terhadap perbankan syariah pada umumnya. Metode dalam pendidikan ini adalah metode seminar, dimana peserta hanya mendengarkan dan diakhiri dengan tanya jawab oleh beberapa peserta saja. Sehingga dirasa diklat ini terasa kurang efisien karena terbatasnya waktu dan kurang fokusnya pembicaraan.

Selain *training* di atas, juga dilakukan *Training* analisis pembiayaan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia (BI) diikuti oleh pegawai

bank-bank syariah di Indonesia di mana BPRS Harta Insan Karimah Bekasi diwakili oleh tiga orang yang bertujuan untuk mengajarkan para peserta *training* menganalisa laporan keuangan, serta menganalisa kelayakan pembiayaan yang diajukan nasabah.

Kemudian *Training Fiqh Muamalah Legal Drafting*. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) yang bertujuan agar para peserta mengerti dan sesuai dengan kaidah-kaidah mengenai legalisasi akad-akad dalam produk bank syariah. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah, diskusi, dan studi kasus di mana peserta tidak hanya mendengarkan tetapi juga mempraktikkan langsung bagaimana melakukan akad-akad tersebut.

Berikutnya adalah *Training Analisis Pembiayaan Bermasalah*. Program yang diikuti oleh peserta dari seluruh bank-bank syariah di Indonesia dan untuk umum ini diselenggarakan oleh Bank Indonesia. Di mana pihak penyelenggara membahas mengenai pembiayaan-pembiayaan yang bermasalah dan bagaimana cara mengatasinya. Pihak penyelenggara memfasilitasi peserta dengan sarana prasarana yang memadai serta pemateri yang handal pada bidangnya. Pelatihan ini dilakukan dengan metode yang diawali dengan seminar dan dilanjutkan dengan adanya studi ka-

sus mengenai nasabah yang mengalami pembiayaan bermasalah. Setelah dilakukan studi kasus, dilakukan pengulasan mengenai studi kasus tersebut.

Selanjutnya, Training Khusus Direksi. Pelatihan yang khusus diadakan untuk direksi-direksi bank syariah ini khusus membahas dan mendiskusikan serta memecahkan permasalahan-permasalahan yang terdapat di dalam bank-bank mereka. Para direksi yang mengikuti pelatihan ini dikumpulkan oleh Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBISINDO), di mana pihak penyelenggara memberi fasilitas sarana prasarana yang memadai karena mengingat kegiatan ini dilakukan selama 2 hari.

Adapula Program Sertifikasi Manajemen Bank Syariah. Program yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia bertujuan sebagai upaya pengembangan kualitas manajerial dalam mengelola Bank Syariah. Dengan harapan yang nantinya Peserta telah memiliki standar kemampuan manajerial Bank Syariah secara profesional. Pembahasan yang disampaikan dalam program pelatihan nantinya akan disusun sesuai panitia sertifikat LPPI. Pelatihan ini dikhususkan untuk Tingkatan Manager/Kepala Cabang, Direksi dan Komisaris. Sarana pemat-
teri yang diberikan oleh panitia berasal dari para bankir yang menguasai bidangnya secara konsep-

tual dan praktikal. Adapun metode yang digunakan secara klasikal metode seminar dengan kombinasi metode: sesuai panitia Sertifikasi LPPI.

Berikutnya ada Program *Motivational dan Leadership*. Program yang dilaksanakan selama dua hari dari tanggal 7-8 Agustus 2010 ini membahas materi yang meliputi *Islamic personality*; *Emotional Quantum*; kepemimpinan Masa keemasan islam melalui kajian “buku Muhammad The Greats Leadership, Management Organisasi dan Perilaku Organisasi dalam Islam. Program motivational dan leadership merupakan program yang dibuat sebagai upaya pengembangan kualitas pengembangan kepemimpinan. Program ini bersifat psikologis dalam mengembangkan semangat, team work dan leadership dengan output peserta mendapatkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya; membentuk karakter building dan team work. Pelatihan ini diselenggarakan secara klasikal dengan kombinasi metode: ceramah, diskusi dan studi kasus. Sarana yang diberikan berupa pemat-
teri dari Para bankir yang menguasai bidangnya secara konseptual dan praktikal. Penyelenggara mengundang peserta dari pegawai bank dan staf bank terbuka untuk semua unit kerja.

Selain beberapa program di atas, ada pula Program pelatihan akutansi syariah yang diadakan pada tanggal 8-9 Mei 2010 diikuti oleh 7 orang

perwakilan dari BPRS Harta Insan Karimah Bekasi yang menjabat sebagai Accounting dan Analis Pembiayaan.. Materi yang akan di sampaikan meliputi: Dasar dasar akuntansi, Akuntansi murabahah, Akuntansi mudharabah dan musyarakah; Akuntansi ijarah dan IMBT; Akutansi Rahn; Pelaporan akuntansi dan pembuatan laporan keuangan. Program Akutansi syariah merupakan program yang dibuat sebagai upaya pengembangan kualitas pengembangan pengetahuan karyawan dalam pelaporan dan administrasi. Program ini bersifat operasional, sistematis, integratif dan fokus pada disiplin. Dengan mengikuti pelatihan ini, Peserta dapat membedakan standar akutansi yang di gunakn untuk pelaporan perbankan syariah. Peserta diharapkan mampu melaksanakan tugas di unit kerja masing-masing yang profesional dalam arti: teliti, mampu mengendalikan sistem error dan memberikan pelaporan yang tepat, akurat dan cepat.

Diselenggarakan pula Diklat *Account Officer* . Program pelatihan *Account Officer* yang diikuti 6 orang perwakilan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Program yang diselenggarakan oleh ASBISINDO ini bertujuan untuk menganalisa kelayakan pembiayaan dan mengajarkan komunikasi yang baik dengan orang lain dengan harapan karyawan yang mengikuti diklat mampu berkomunikasi sehing-

ga dapat mempengaruhi orang lain serta membina hubungan baik dengan nasabah serta dapat dipercaya untuk membuat studi kelayakan sendiri, sehingga diperlukan potensi analisis yang baik. Metode yang digunakan adalah metode ceramah, diskusi, dan studi kasus.

Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh internal perusahaan maupun eksternal, adapun hambatan dan kendala-kendala yang dihadapi pada pengembangan yang dilakukan baik hambatan yang terdapat pada karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut maupun dari segi penyelenggara pendidikan dan pelatihan tersebut.

Menurut Bapak Widodo selaku Kepala Bagian Personalia, hambatan yang sering dialami karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu mengenai perbedaan pendapat diantara pegawainya mengenai berbagai situasi. Oleh karena itu, dengan kembali menyatukan visi dan misi BPRS Harta Insan Karimah Bekasi, karyawan yang berselisih pendapat saling bertoleransi. Adapun hambatan yang lain adalah padatnya pekerjaan yang harus dikerjakan. Seringkali pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang diadakan dari eksternal diadakan pada hari kerja. Sehingga tak jarang pula BPRS Harta Insan Karimah Bekasi hanya mengirimkan beberapa pega-

wainya yang sedang tidak sibuk atau bahkan pernah BPRS Harta Insan Karimah Bekasi tidak bisa mewakilkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Kerugian yang lainnya, karyawan seringkali tidak fokus pada pendidikan dan pelatihan yang diadakan karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan kembali sesampainya di kantor. Masalah informasi mengenai adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang tidak sampai pun kerap menjadi permasalahan tersendiri bagi BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.

Dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan dengan perspektif syariah dapat dikatakan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi sudah cukup baik. Ini dapat dilihat dalam pengelolaannya yang tidak bertentangan dengan *aqidah*, *syariah*, dan *akhlak*. Sebagai contoh, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi mengedepankan nilai-nilai islam dalam setiap pengelolaannya adalah dengan adanya peraturan penggunaan busana muslimah atau jilbab bagi karyawan wanita hingga menutupi dada. Sudah adanya standarisasi dalam pemakaian jilbab di perusahaan ini. Adapun dalam pengembangan karyawannya, BPRS Harta Insan Karimah sudah membiasakan untuk mengadakan pertemuan rutin berupa pengajian dan ceramah yang diadakan selama seminggu

sekali, dan untuk pelatihan yang bersangkutan dengan perbankan syariah, BPRS Harta Insan Karimah sebagai penyelenggara maupun pihak lain yang menyelenggarakan sudah menyisipkan dalam pelatihannya berupa kaidah-kaidah perbankan, akad, produk-produk dalam perspektif syariah.

Islam bukan sesuatu yang hanya dipahami sebagai aturan saja tetapi seharusnya membentuk karakter manusia yang sesuai dengan misi islam itu sendiri, yaitu terbentuknya manusia-manusia yang berakhlak mulia. Sudah seharusnya interaksi karyawan bank syariah dengan *stakeholder* ada perhatian khusus dalam artian berkepribadian akhlak islami. Akhlak yang menjadi karakter dalam setiap karyawannya, bukan sekedar berbasa-basi atau karena mengikuti peraturan perusahaan yang mewajibkan untuk ramah misalnya. Atau sekedar pasang raut muka manis saja padahal hatinya tidak sejalan, sikap formalisasi ramah ini sebenarnya dapat dirasakan tidak nyaman oleh siapapun yang berinteraksi langsung dengan mereka. Intinya bagaimana membentuk karakter muslim yang berakhlak mulia dan mengintegrasikan dalam dirinya.

Secara umum BPRS Harta Insan Karimah Bekasi sudah profesional dalam pengembangan Sumber Daya Manusianya. Terbukti dengan berbagai keseriusan BPRS Harta Insan

Karimah Bekasi untuk terus mendidik para karyawannya dengan menyediakan berbagai fasilitas dan aktifitas yang mendukung terciptanya Sumber Daya Manusia handal yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional dan kaidah-kaidah syariah perbankan syariah.

Kesimpulan

Program pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pematangan karyawan baik mengenai kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaannya, tingkat emosional, efisien waktunya dalam bekerja serta tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu dalam pengembangan potensi, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi melakukan upaya-upaya perbaikan baik dari sisi pengetahuan ekonomi perbankan syariah maupun dari sisi perilaku (akhlak) para karyawannya. Dari sisi pengetahuan, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi mengikutsertakan karyawan-karyawannya dalam pelatihan-pelatihan setelah mendapat persetujuan dari Kepala Bagian Personalia BPRS Harta Insan Karimah Bekasi dan Direksi. Sedangkan dari sisi perilaku, BPRS Harta Insan Karimah Bekasi membekali karyawannya dengan pembinaan rohani yang tujuannya agar tidak hanya memiliki karyawan yang berkompeten dibidangnya tetapi juga karyawan yang memiliki sifat

amanah, fathonah, siddiq, dan tabligh.

Program dan pelaksanaan pengembangan SDM sangat penting bagi BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Akan tetapi hasil yang didapat tidak semaksimal seperti yang diharapkan. Hal ini bisa disebabkan karena beberapa faktor, yaitu faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern disebabkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan seperti kesalahan dalam pemilihan metode. Sedangkan faktor intern disebabkan karena individu itu sendiri, seperti kelalaian dan ketidakseriusan dalam mengikuti pelatihan.

Terhitung dari tahun 2009 hingga Agustus 2010, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dan diikuti oleh karyawan-karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi meliputi bidang perbankan syariah secara khusus yang dilakukan dengan metode-metode umum seperti seminar, simulasi, studi kasus, d.l.l. sampai pada pelatihan dan pendidikan yang meliputi bagian ruhaniyah karyawan yang dilakukan dengan metode tilawah, takziyyah, taklim, d.l.l. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dikatakan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip SDM dalam perspektif syariah, hal ini dapat terlihat pula dengan penerapan *Ahlaqul Karimah* yang merujuk kepada ahlaq Rasulullah *shalallahu 'alaihi wasallam* yaitu *siddiq, amanah, fathonah* dan *tabligh*.

Yang kemudian dijadikan budaya perusahaan untuk diinternalisasikan oleh setiap individu yang ada dalam tubuh BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.

Daftar Pustaka

- Basri, Faisal. (2003) "Kerja Bank Syariah Tidak Profesional" Wawancara Hukum Online", (Jakarta) 25 November 2003.
- Darmawan, Cecep, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, Bandung : Penerbit Khazanah Intelektual Bandung, 2006.
- Hamid, Said Mursi Abdul. *SDM yang produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sunnah*, Terjemah Asy-Syakshiyah Muntajah, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Hani, Handoko.T. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 1995.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Perbankan: Dasar dan Kunci Keberhasilan Perekonomian*, Jakarta: Gunung Agung, 1997.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Massagung, 1994.
- Jakfar dan Kasmir, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Moeleong. J. Lexi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2000.
- Muhammad, Al-Bahi. *Al-Quran Al-Karim, Yaquul*, Kairo: Maktabah Wahbah, 1979
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT RINEKA CIPTA, 1992.
- Radiq, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1998.
- Ranupanjono, Heidirachman. *Materi Pokok Manajemen sumber Daya Manusia 1* Jakarta: Universitas Terbuka 2000.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Siamat, Dahlan, *Manajemen Lembaga Keuangan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : STIE YKPN, 2004*
- Ushman, Muhammad. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perbankan (Studi Kasus pada Bank Mandiri)*, Skripsi Program Studi Muamalat UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2006.
- Yassin, Ummu. *Materi Tahiyah: Panduan Kurikulum bagi Da'i dan Murabbi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.