

Human Resources Quality Development Strategy and Sharia Banking Business Ethics

Johan Saputra Alfalla¹, Indah Purwanti²,

¹ UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia

² UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia

Email corespondent: sptrart@gmail.com

ABSTRAK: Indonesia yang berpenduduk mayoritas beragama Islam sudah selayaknya menjadi pionir dalam pengembangan pembiayaan syariah. Perbankan syariah diperkirakan akan tumbuh signifikan, namun terdapat banyak tantangan yang dihadapi antara lain pelanggan, jaringan, debitur, risiko, harga, dan sumber daya manusia. Keterbatasan sumber daya manusia ekonomi syariah menjadi kontroversi yang dihadapi sektor perbankan syariah saat ini. Bukan hanya soal kuantitas, tapi juga kualitas. Etika adalah salah satu aspek terpenting dalam bisnis yang tercermin dalam perilaku. Perlu adanya sinergi antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dan etika bisnis perbankan syariah. Strategi yang perlu dilakukan adalah kerjasama perguruan tinggi dan bank syariah dalam rekrutmen dan seleksi pegawai, pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan berbasis kebutuhan, serta kerjasama bank syariah dan lembaga pendidikan dalam hal kurikulum diberikan kepada siswa berikut ini. Memberikan pelatihan soft skill tentang etika bisnis. Tercapainya sinergi keduanya (peningkatan kualitas sumber daya manusia dan etika bisnis) akan meningkatkan motivasi masyarakat Indonesia dalam menggunakan layanan perbankan syariah

Kata kunci: Etika Bisnis, Sumber Daya Manusia, Perbankan Islam

ABSTRACT: Indonesia, which has a predominantly Muslim population, should be a pioneer in developing sharia financing. Sharia banking is expected to grow significantly, but there are many challenges faced, including customers, networks, debtors, risks, prices and human resources. The limited human resources of the sharia economy is a controversy facing the sharia banking sector currently. It's not just about quantity, but also quality. Ethics is one of the most important aspects of business which is reflected in behavior. There needs to be a synergy between improving the quality of human resources and sharia banking business ethics. The strategy that needs to be implemented is cooperation between universities and Islamic banks in employee recruitment and selection, sustainable human resource development, needs-based education and training, as well as cooperation between Islamic banks and educational institutions in terms of the curriculum provided to the following students. Provide soft skills training on business ethics. Achieving the synergy of the two (improving the quality of human resources and business ethics) will increase the motivation of the Indonesian people in using sharia banking services

Keywords: Business Ethics, Human Resources, Islamic Banking

1. INTRODUCTION

Indonesia yang berpenduduk mayoritas beragama Islam sudah selayaknya menjadi pionir dalam pengembangan pembiayaan syariah. Hal ini bukan tidak mungkin terjadi karena Indonesia berpotensi menjadi pemain global di bidang keuangan syariah. Artinya, (1) Umat Islam merupakan konsumen potensial bagi industri keuangan syariah karena jumlah penduduknya yang besar. (2) prospek perekonomian yang baik tercermin dari pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi (kisaran 6,0-6,0%) yang didukung oleh fundamental perekonomian yang kokoh; (3) Menaikkan credit rating Indonesia ke

investment grade akan meningkatkan minat investor untuk berinvestasi di sektor keuangan dalam negeri, termasuk industri keuangan syariah. (4) Terdapat sumber daya alam melimpah yang dapat dijadikan basis transaksi industri keuangan syariah (Alamsyah, 2012).

Perbankan Meskipun perbankan syariah diperkirakan akan berkembang secara signifikan, namun terdapat berbagai tantangan seperti yang diungkapkan Yusram Fawzi dalam Azmy (2015), antara lain: (1) Orientasi konsumen berubah dari orientasi keagamaan menjadi orientasi kembali dengan harapan yang sama seperti pelanggan tradisional. (2) Jaringan. Cakupan regional dan teknis masih terbatas. (3) Debitur. Debitur yang baik dan bankable sulit ditemukan. (4) Risiko. Risiko dunia usaha di sektor riil masih tinggi. (5) Harga. Persaingan harga menjadi semakin ketat, tidak hanya antar bank syariah namun juga antar bank konvensional. (6) Tenaga Kerja. Sumber daya manusia bank syariah masih sangat terbatas.

Berdasarkan data Islamic Financial Countries Index (IFCI) tahun 2016, Indonesia berada pada peringkat ke-6 setelah Malaysia, Iran, Arab Saudi, Uni Emirat Arab, dan Kuwait, serta mempunyai potensi untuk mengembangkan industri keuangan syariah dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan. Dalam penentuan pemeringkatan ini, ada beberapa aspek yang diperhitungkan dalam penghitungan indeks, antara lain jumlah bank syariah, jumlah lembaga keuangan non bank syariah, dan ukuran aset keuangan syariah. Posisi Indonesia terus memburuk dari tahun ke tahun, dan tantangan terbesarnya adalah terbatasnya sumber daya manusia untuk ekonomi syariah.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dengan sasaran beberapa bank syariah di Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan bank syariah serta analisis dokumen internal dan eksternal yang relevan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema

3. RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik SDM Perbankan Syariah

Siamat dalam Azmy (2015: 84) menjelaskan bahwa aktivitas perbankan pada umumnya memerlukan tingkat profesionalisme yang tinggi untuk mendukung proses pengambilan keputusan dan meminimalkan risiko bisnis. Sesuai dengan karakteristik perbankan syariah, sumber daya yang dimiliki hendaknya mempunyai kemampuan teknis di bidang perbankan, mempunyai pengetahuan yang baik tentang peraturan dan prinsip syariah, serta mempunyai akhlak dan adat istiadat yang Islami. Menurut hukum Islam, akhlak dan adat istiadat Islam meliputi empat hal pokok :

- a. Shiddiq (benar dan jujur)
- b. Amanah (dapat dipercaya)
- c. Tabligh (Lingkungan untuk Kebaikan/Pembinaan Bawahan)
- d. Fathonah (Intelektual, Kompeten, Profesional)

Secara khusus Bank Indonesia harus memastikan bahwa pengelolaan Bank Umum Syariah dan seluruh sumber daya Bank Umum Syariah memenuhi persyaratan sebagai berikut: Diatur bahwa itu harus dilakukan.

- a. Memiliki Berkomitmen untuk melakukan transaksi perbankan secara konsisten sesuai prinsip syariah
- b. Memiliki Integritas dan akhlak yang baik mempunyai

- c. Harus memiliki pengalaman dalam menjalankan operasional perbankan syariah atau pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan terkait operasional perbankan syariah.

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka perbankan syariah memerlukan kepercayaan masyarakat agar tidak menyimpang dari prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan kegiatan usahanya, dengan mempertimbangkan aspek sosial budaya masyarakat mayoritas Indonesia. Salah satunya adalah umat Islam.

Etika Bisnis Perbankan Syariah

Islam Islam mengutamakan nilai-nilai etika (Nawatmi, 2010: 54). Pada dasarnya Islam diturunkan sebagai pedoman perilaku moral dan etika dalam kehidupan manusia, sebagaimana tertulis dalam Hadits : “Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.” Istilah yang paling dekat dengan makna etika dalam Islam adalah akhlak. Dalam Islam, etika (akhlak) mencerminkan keyakinan Islam (iman). Etika Islam memberikan sanksi internal yang kuat dan kekuatan koersif dalam penerapan standar etika. Konsep etika dalam Islam tidak bersifat utilitarian dan relatif, melainkan mutlak dan abadi. Dengan kata lain, Islam merupakan sumber nilai dan etika dalam seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dunia bisnis. Al-Qur'an menyatakan tidak ada unsur eksploitasi (QS. 4: 29), tidak ada unsur ketidakpercayaan atau penipuan seperti perlunya pengendalian transaksi kredit tidak ada unsur eksploitasi, ada tidak perlu menguasai transaksi kredit tidak ada unsur eksploitasi, tidak perlu menguasai transaksi kredit Kami memberikan pedoman dalam membangun kenikmatan (QS.2: 282). Etika Islam didasarkan pada lima prinsip:

1. Persatuan (Unity)

Mencerminkan konsep tauhid yang menyatukan seluruh aspek kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan budaya dalam keadaan homogen. Kesatuan yang Konsisten Suatu kesatuan yang kohesif dan teratur. Ada dimensi vertikal (manusia dan penciptanya) dan dimensi horizontal (sesama manusia). Praktek Bisnis:

- a. Tidak ada diskriminasi terhadap karyawan, penjual, pembeli atau mitra usaha lainnya (QS.49: 13).
- b. SM Dipaksa atau Dipaksa untuk Menaati Allah SWT (QS.6: 163)
- c. Menahan diri dari perilaku tidak etis dan mendorong setiap individu untuk dapat dipercaya. Karena kekayaan yang ada adalah amanah dari Allah (QS. 18: 46)

2. Keseimbangan Keseimbangan

kerjasama dan moderasi merupakan prinsip etika yang hendaknya diterapkan dalam kegiatan usaha dan perusahaan. Praktek Bisnis :

- a. Tidak ada kecurangan dalam takaran dan timbangan
- b. Penentuan harga berdasarkan mekanisme pasar normal

3. Kehendak Bebas Kebebasan

Kebebasan disini adalah kebebasan memilih atau bertindak secara etis, atau sebaliknya. Penerapan dalam Bisnis:

- a. Konsep kebebasan dalam Islam menekankan kerjasama dibandingkan persaingan, belum lagi saling menekan upaya satu sama lain. Kalaupun ada persaingan dalam bisnis, berarti persaingan dalam kebaikan, atau fastabik al-khairat (persaingan dalam kebajikan)
- b. Menepati Mematuhi kontrak, termasuk Perjanjian Kerja Sama Bisnis BC dan kontrak kerja dengan karyawan. “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji itu” (QS. 5: 1)

4. Tanggung Jawab Suatu bentuk tanggung jawab atas suatu perbuatan.
Prinsip tanggung jawab menurut Syed Qutb adalah tanggung jawab yang seimbang dalam segala bentuk dan ruang lingkupnya, antara jiwa dan raga, individu dan keluarga, individu dan masyarakat, serta masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain.
 - a. Registrasi Berusaha: Upah harus disesuaikan dengan UMR (upah minimum setempat).
 - b. SM Pengembalian ekonomi bagi peminjam modal harus dihitung atas dasar keuntungan, yang besarnya tidak dapat ditentukan dan tidak dapat ditentukan sebelumnya, misalnya dengan rezim suku bunga.
 - c. Islam melarang semua transaksi alegoris, seperti sistem gharar dan pinjaman.
5. Kebenaran
Mengacu pada niat, sikap, dan tindakan yang benar ketika melakukan berbagai proses, seperti proses perdagangan, proses sumber produk, proses pengembangan produk, dan proses menghasilkan keuntungan. Pendaftaran usaha:
 - a. Memberikan zakat dan sedekah.
 - b. SM Memberikan kelonggaran kepada debitur dan mengurangi beban hutang jika diperlukan.
 - c. Kami menerima pengembalian barang yang dibeli.
 - d. Melunasi hutang sebelum dilakukan penagihan.
 - e. Adanya sikap kesukarelaan antara dua pihak yang melakukan suatu transaksi, kerjasama, atau perjanjian bisnis.
 - f. Anda memiliki sikap ramah dan toleran serta pandai membeli, menjual, dan menagih hutang.
 - g. Jujurlah dalam semua proses urusan bisnis.

Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang paling besar untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada di bumi karena seluruh ciptaan Tuhan yang ada di bumi pada hakikatnya semuanya diciptakan secara sadar oleh Tuhan untuk kepentingan umat manusia. Hal ini ditegaskan dengan sangat jelas oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jaziyah ayat 13

- a. Bersaing dengan baik (QS Al-Baqoroh: 148)
- b. Toleransi dan kebebasan mengamalkan ajaran semua agama (QS: Al-Kafirun: 1-6)
- c. Selalu menjaga niat baik, tegas dalam bersikap, dan tidak melampaui batas kemampuan (QS Hud: 112)
- d. Bersikap adil dan selalu memperjuangkan kebenaran (QS An-Nisa: 58)
- e. Mengembangkan pola pikir mempertimbangkan baik atau buruknya suatu Qal/Ijtihad tertentu (Al-Baqoroh: 219).

Kalau masyarakat bisa mengamalkan hal di atas, maka sumber daya manusia dan sumber daya alam pasti akan optimal. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban sejak lahir hingga meninggal, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam Islam. Oleh karena itu, Kajian “Dan Dia serahkan kepadamu (sebagai rahmat) segala yang

ada di surga, dan segala yang ada di bumi. " Padahal disitulah letak tanda nyata (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang berakal.

Oleh karena itu, sumber daya yang ada merupakan amanah yang menjadi tanggung jawab kita di masa depan dan harus dikelola dengan baik. Pengetahuan untuk mendukung pemberdayaan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada sangat penting untuk mencapai pengelolaan yang baik. Dalam surat Al-Roman ayat 33, Allah menganjurkan manusia untuk mencari ilmu seluas-luasnya dan tanpa batasan untuk membuktikan kemahakuasaan SWT. Dalam tulisannya, Allah SWT setidaknya mencerminkan kriteria keadaan ideal manusia sebagai berikut.

- a. Segala sesuatu harus dilakukan untuk mempersatukan Allah (QS Muhammad : 19)
- b. Menganggap semua bersaudara dan sederajat meskipun berbeda suku (QS Al-Hujurat : 13)
- c. Marilah kita saling membantu dan beramal shaleh untuk membangun masyarakat yang rukun (QS Al-maida: 2) Segala ilmu, baik yang bersifat umum maupun yang bersifat agama, sangatlah penting. Yang perlu ditekankan adalah dimana ilmu tersebut digunakan

Strategi Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah

Perluasan operasional perbankan syariah memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang perbankan Bank Indonesia telah menyusun pedoman perencanaan pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan syariah. Ada beberapa tujuan yang digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia (Azmy, 2015: 85). Termasuk:

1. Artinya bank syariah perlu bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memastikan memiliki personel yang berkualitas sehingga pegawainya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Beberapa lembaga perbankan syariah ada yang terafiliasi dengan lembaga pendidikan seperti K.H. Abdulrahman Wahid Pekalongan, Universitas Indonesia, dan berbagai universitas yang telah menawarkan program gelar Perbankan Syariah untuk mengisi posisi Perbankan Syariah. Lembaga pendidikan wajib mengembangkan standar pendidikan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku (knowledge, skill, dan sikap) sesuai dengan kebutuhan bank syariah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan konsep link and match dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing sehingga meningkatkan operasional perbankan syariah.
2. Pengaturan dan pengawasan yang efektif terhadap operasional perbankan syariah. Sebagai regulator, Bank Indonesia harus mampu memenuhi persyaratan peraturan syariah untuk pengembangan usaha. Pengawasan harus dilakukan untuk memastikan nilai-nilai bisnis syariah diterapkan pada seluruh bank syariah melalui dewan direksi yang dapat ditunjuk langsung oleh pemerintah. Bank Indonesia mewujudkan hal tersebut dengan menerbitkan Peraturan Nomor 12/21 /PBI/2010 yang mewajibkan seluruh bank menyusun rencana bisnis dan menetapkan tahapan pelaksanaannya dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Langkah ini kemudian dilanjutkan

- dengan penerbitan Versi Kodifikasi Peraturan Perencanaan Bisnis Lembaga Perbankan Indonesia Tahun 2012 yang mengatur beberapa lampiran laporan perencanaan bisnis untuk memudahkan pengawasan regulasi dan keseragaman penerapannya. Ginting dkk. (2012) mengumpulkan beberapa laporan institusional yang terkodifikasi mengenai rencana bisnis bank yang mencakup beberapa item yang harus dipenuhi bank. Salah satu hasil yang dikodifikasikan adalah laporan status dan rencana kebutuhan sumber daya manusia serta rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan dan penciptaan inovasi bisnis, guna menyelaraskan rencana bisnis dan strategi pengayaan sumber daya manusia pada perbankan syariah.
3. Struktur perbankan yang efektif untuk menangani operasi Syariah. Struktur organisasi mencerminkan bagaimana perusahaan beroperasi dan budaya organisasinya. Bank syariah harus mampu menciptakan struktur organisasi yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan memahami tujuan organisasi melalui operasi bisnis dan pengetahuan tingkat lanjut. Beberapa bank syariah telah menetapkan struktur organisasinya sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Bank Mandiri Syariah telah memperkenalkan struktur organisasi yang efektif untuk beradaptasi dengan tren bisnis keuangan syariah. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan adalah keunggulan, kerjasama tim, kemanusiaan, integritas, dan fokus pada pelanggan. Bank Syariah Mandiri berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya dan kepuasan adalah jaminan keunggulan kompetitif perusahaan.
 4. Infrastruktur untuk mendukung bisnis syariah. Bank Indonesia berencana membangun sistem yang terintegrasi dengan seluruh bank syariah. Hal ini dilakukan untuk mendukung upaya bank syariah dalam berkontribusi terhadap perekonomian nasional. Bank syariah harus mampu merespon infrastruktur yang direncanakan pemerintah sedemikian rupa sehingga dapat memberikan dampak positif bagi bank syariah. Bank Indonesia memiliki beberapa strategi yang baik untuk membangun infrastruktur perbankan syariah. Bank Indonesia memperkenalkan sistem perbankan ganda dalam operasional perbankan syariah untuk memberikan alternatif layanan perbankan yang semakin komprehensif kepada masyarakat Indonesia. Sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional bekerja sama secara sinergis untuk mendukung mobilisasi sumber daya masyarakat secara luas guna meningkatkan kapasitas pembiayaan sektor perekonomian nasional. Misalnya, Bank of Central Asia (BCA) membuka BCA Syariah sebagai implementasi sistem perbankan ganda, dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) membuka BRI Syariah sebagai wujud dukungan terhadap bank syariah untuk meningkatkan infrastruktur bisnisnya.
 5. Memberdayakan pelanggan secara efektif Pelanggan adalah barang konsumsi dan harus dilayani dengan baik. Bank syariah harus mampu menunjukkan bahwa operasional yang dilakukannya sesuai dengan prinsip syariah. Pelatihan produk syariah perlu diberikan untuk membekali nasabah dengan pengetahuan yang lengkap dan komprehensif tentang produk syariah. Bank Mandiri Syariah mewujudkan hal tersebut dengan menyediakan informasi mengenai bank syariah di websitenya. Bank Mandiri Syariah memperkenalkan konsep pengelolaan kekayaan syariah kepada masyarakat melalui penerbitan makalah akademis yang bertujuan untuk menjelaskan konsep produk dan manfaat yang diperoleh nasabah. Artikel ini menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk

membantu masyarakat memahami bagaimana perbankan dan pendidikan Islam bekerja secara efektif.

6. Pemenuhan prinsip syariah yang tinggi. Sebagai regulator, Bank Indonesia harus menetapkan aturan yang tegas dalam menerapkan prinsip-prinsip bisnis syariah. Untuk menjamin kepercayaan masyarakat sebagai nasabah terhadap tabungan dan investasi berbasis syariah, bank syariah harus menerapkan prinsip kepatuhan. Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri 2013 dapat mengimplementasikan standar kesehatan bank secara nasional. Kredit bermasalah (NPF) kurang dari 5% atau sekitar 4,32%. Rasio kecukupan modal (CAR) yang kuat sebesar 14,10%, dan beberapa rasio keuangan lainnya menunjukkan kinerja bank yang sangat stabil. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip kepatuhan yang ditetapkan Bank Indonesia dalam melaksanakan ketentuan perbankan syariah sudah memadai dan kinerjanya dapat ditingkatkan karena dapat mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan organisasi.
7. Aliansi strategis yang saling bersinergi. Pemerintah dan bank syariah harus menjadi mitra yang proporsional dalam memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional. Namun kontribusi perbankan syariah masih kurang dari 5%. Hal ini tidak menutup kemungkinan adanya terobosan baru dalam bisnis syariah melalui pembentukan aliansi bisnis dan sinergi positif. Sebagai regulator, Bank Indonesia (BI) dapat memenuhi kebutuhan pengembangan produk syariah. Bank syariah harus mampu melaksanakan aturan yang ditetapkan Bank Indonesia dengan menjaga kinerja, meningkatkan kesehatan bank, dan mengedukasi nasabah tentang produk syariah. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pangsa pasar dan meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam menggunakan perbankan syariah sebagai alternatif keuangan agar industri perbankan syariah berkelanjutan dalam jangka panjang. Program pengembangan sumber daya manusia perlu disusun secara matang berdasarkan metode ilmiah dan berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini dan di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia agar prestasi kerjanya meningkat dan tercapai hasil yang optimal. Strategi pengembangan pegawai dalam operasional perbankan syariah dapat mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - a. Perguruan tinggi wajib menawarkan program pendidikan dari Strata Satu sampai Strata 3. Untuk memastikan bank syariah tidak mengalami kesulitan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik bisnis bank, maka perlu disediakan sumber daya manusia tidak hanya pada level entry level tetapi juga pada level top manajemen. Peningkatan kualitas pendidikan perbankan syariah dilakukan oleh beberapa perguruan tinggi swasta dan negeri. Studi Munthe (2012) memetakan supply dan demand sumber daya manusia di bank syariah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengakselerasi perbankan syariah meningkat dari 4.444 menjadi 37.356 orang pada akhir tahun 2012, sehingga totalnya berjumlah 179.646 orang. Angka tersebut terdiri dari 165.274 pegawai dengan kategori kualitas syariah rendah dan 14.372 pegawai dengan kategori kualitas syariah sedang hingga tinggi. Kesenjangan pasokan talenta syariah akan terjadi hingga tahun 2016 pada kategori kualitas syariah rendah dan hingga tahun 2020 pada kategori kualitas syariah menengah hingga tinggi. Peran perguruan tinggi dalam penyediaan sumber daya

manusia bisa dikatakan sangat penting. Sinergi antara bank syariah sebagai pemberi kerja dan perguruan tinggi sebagai tenaga kerja mencakup komitmen bersama untuk mempercepat operasional perbankan syariah, dengan tingkat pertumbuhan perbankan syariah melebihi 5% pada tahun 2020 yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.

- b. SM Perbankan Syariah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dalam rekrutmen dan seleksi pegawai (Heri: 2013). Dampak positif dari kerja sama ini adalah bank syariah dapat melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara efisien. Sebab, selama proses pelatihan, calon pegawai sudah mengetahui tujuan organisasi dan persyaratan kualifikasi berdasarkan industri syariah. Bank Mandiri Syariah telah menerapkan sistem Early Development Program (ERP) dan bekerja sama dengan 38 perguruan tinggi negeri dan swasta dalam perekrutan pegawai. Bank Mandiri Syariah tidak ingin melakukan kesalahan dalam perekrutan jika pelamar tidak sejalan dengan nilai-nilai Bank Syariah. Penerapannya sudah berlangsung lama dan keberlangsungan organisasi tetap terjaga dengan baik.
- c. Pembangunan sumber daya manusia bersifat berkelanjutan. Bank Mandiri Syariah telah menerapkan sistem pengembangan sumber daya manusia (talent management). Sistem ini dirancang untuk memantau karyawan bank syariah dan memilih yang terbaik dan tercerdas untuk menerima program pengembangan promosi yang dibutuhkan oleh organisasi. Bank Mandiri Syariah meyakini pengembangan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan pemimpin masa depan yang berkualitas. Beberapa program yang dijalankan antara lain Executive Development Program (ODP), Middle Management Development Program (MMDP), dan Senior Management Development Program (SMDP). Ketiga program tersebut menjadi pilar yang memungkinkan Bank Syariah Mandiri (BSM) mendapatkan talenta terbaik, menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif, dan mencapai retensi pegawai yang baik.
- d. Pelatihan hanya akan dilakukan sesuai kebutuhan. Hal ini dilakukan untuk menyampaikan materi dasar tentang bisnis syariah selama perkuliahan. Bank Syariah Mandiri mempunyai beberapa program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia antara lain Banking Staff Program (BSP), Banking Academy dan Enhancement Program. Ketiga program ini membekali pegawai dengan beragam keterampilan dan kompetensi yang sejalan dengan perbankan syariah. Proses pelatihan dan pengembangan berfokus pada keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan organisasi.
- e. Bank syariah dan lembaga pendidikan hendaknya mendiskusikan sinergi dalam kurikulum yang ditawarkan kepada siswa. Hal ini dilakukan agar calon mahasiswa dapat mempersiapkan karir di perbankan syariah, sesuai dengan kebutuhan bank syariah yang melayani konsumen. Bank dan universitas syariah menyelenggarakan seminar dan lokakarya yang mengundang praktisi dan peneliti perbankan syariah. Pembahasan utama berkisar pada isu-isu terkini yang sedang hangat diperbincangkan di industri perbankan syariah. Diskusi akademis sering diadakan baik di universitas swasta maupun negeri dimana hasil penelitian dan makalah dibahas guna mendapatkan wawasan dan pengetahuan tentang industri perbankan syariah. Mahasiswa akan menjadi peserta untuk mengidentifikasi dan

menganalisis secara kritis apa saja yang diperlukan untuk menjadikan industri perbankan syariah Indonesia lebih baik, berdaya saing, dan berdaya saing.

- f. Memberikan pelatihan soft skill tambahan dalam etika bisnis. Jika diperlukan, mata kuliah terkait etika bisnis dirancang untuk membantu mahasiswa memahami pentingnya etika dalam dunia kerja.

Kaitan Etika Bisnis Dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syari

Peningkatan kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan etika bisnis Bank Syariah. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, khususnya bagi umat Islam, etika merupakan cerminan diri sendiri. Mencerminkan etika bisnis Islam dan perilaku pegawai sangat penting bagi bank syariah. Untuk mencegah timbulnya ketimpangan, perlu dilakukan pula peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini harus diprediksi bahwa kualitas dan kuantitas pengembangan sumber daya manusia dalam operasional perbankan syariah tidak hanya unggul, namun tidak dibarengi dengan perbaikan etika bisnis yang sejalan dengan syariat Islam. Tercapainya sinergi antara keduanya (peningkatan kualitas sumber daya manusia dan etika bisnis) akan meningkatkan kinerja dan mendorong masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam untuk menggunakan layanan perbankan berbasis syariah.

6. CONCLUSION

. Keterbatasan sumber daya manusia ekonomi syariah menjadi kontroversi yang dihadapi sektor perbankan syariah saat ini. Bank syariah harus menjalankan segala aktivitasnya berdasarkan konsep Islam, termasuk etika bisnis Islam. Dalam Islam, etika (akhlak) mencerminkan keyakinan Islam (iman). Strategi pengembangan tenaga kerja perbankan syariah yang dapat dilaksanakan antara lain: (1) Perguruan Tinggi wajib menyelenggarakan program pelatihan Perbankan Syariah dari Strata Satu sampai dengan Strata 3. (2) Perbankan Syariah melakukan kerja sama dengan perguruan tinggi dalam rekrutmen dan seleksi pegawai. (3) Pembangunan sumber daya manusia berkelanjutan. (4) Pendidikan dan pelatihan hanya diberikan bila diperlukan. (5) Bank syariah dan lembaga pendidikan hendaknya mendiskusikan sinergi dalam kurikulum yang ditawarkan kepada peserta didik. (6) Pelatihan soft skill etika bisnis. Tercapainya sinergi antara keduanya (peningkatan kualitas sumber daya manusia dan etika bisnis) akan meningkatkan kinerja, meningkatkan nilai tambah, dan meningkatkan minat masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam dalam menggunakan layanan perbankan syariah.

o

7. REFERENCES

Alamsyah, H. 2012. "Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah di Indonesia: Tantangan Dalam Menyongsong MEA 2015". Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) diakses 6 Oktober 2016

The 1st International Conference on Islamic Economics (ICIE) 2024

Azmy, Ahmad. 2015. "Mengembangkan Human Resource Management yang Strategis untuk Menunjang Daya Saing Organisasi : Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) di Bank Syariah". *Binus Business Review* 6 (1) : 78-90

Bank Indonesia. 2010. Peraturan Nomor: 12/ 21/PBI/2010 Tentang Rencana Bisnis Bank. Jakarta. Diakses 5 Oktober 2016

Bank Syariah Mandiri. 2013. Stronger Fundamental for Greater Indonesia. Laporan Tahunan. Diakses 7 Oktober 2016

Direktorat Perbankan Syariah-BI. 2012. "Jaringan Kantor Perbankan Syariah". Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia. Diakses 30 September 2016

Farisal. 2010. "Pengembangan Kompetensi SDM Perbankan Syariah Melalui Corporate University". Hasil Penelitian. STEI SEBI Depok. Jawa Barat. Diakses 5 Oktober 2016

Ginting, R., Iskandar, D., Wuryandani, G., Hutabarat, C., Rosdiana, R. 2012. Kodifikasi Peraturan Bank Indonesia Kelembagaan Rencana Bisnis Bank. Pusat Riset dan Edukasi Bank Sentral. Bank Indonesia. Diakses 5 Oktober 2016

Heri, P. 2013. Peran Strategis Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah. KARYA DOSEN. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.

Islamic Finance Country Index 2016 www.gifr.net/publications/gifr2016/ifci.pdf diakses 7 Oktober 2016

Munthe, G. J. 2012. Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah Dan Skenario Pemenuhannya. Tesis. Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Indonesia. Diakses 7 Oktober 2016

Nawatmi, Sri. 2010. Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam. *Fokus Ekonomi* 9 (1) 50-59. Diakses 7 Oktober 2016

Tim Peneliti FE UI. 2013. "Kondisi dan Kebutuhan SDM Pada Perbankan Syariah Indonesia". Hasil Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Diakses 30 September 2016