

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah

¹Suhairi, ²Risma Haryani Siregar, ³Yola Aprilia Sibagariang, ⁴Yulita Astri,
⁵Yulpida Sari Lubis

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : suhairi@uinsu.ac.id, rismaharyani02@gmail.com,
yolaapriliasibagariang03@gmail.com, yulitaastri01@gmail.com,
yulpidasarilubis@gmail.com

Corresponding Mail Author: rismaharyani02@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to explain how to improve the quality of Human Resource Management (SDI) in Sharia financial institutions. The Islamic economy in Indonesia today has undergone substantial development. Unfortunately, the development of these is not balanced by the qualified human resources. Human Resources power is one of the problems faced by the Institute of Sharia recurrence. Using an approach using the literature review approach, which the author is looking for relevant discussion used with study taken from several related articles with human resources management (human). From the results of the can be inferred that to improve the quality management human resources (human) on Sharia financial institutions required training, development, and education on things that relate to the source of human power (human) that is enforced in Sharia institutions and the enactment of certification because if there is no shows the lapse of birth in the field that leads to compete in the era of globalization.

Keywords: Management, Human Resources Resources, Sharia Recurrence Institutions.

I. Pendahuluan

Lembaga keuangan syariah menjadi salah satu pilihan sebagian orang untuk melakukan transaksi yang sesuai dengan syariat Islam. Hal ini terbukti dari data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang mencatat aset keuangan berbasis syariah di Indonesia sudah mencapai Rp 1.836 triliun per Februari 2021 dan total tersebut meningkat dibandingkan pada Desember 2020. Aset tercatat dari setiap transaksi dalam lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia. Lembaga keuangan syariah adalah sebuah badan usaha yang kegiatannya di bidang keuangan syariah dan asetnya berupa keuangan maupun non keuangan berdasarkan prinsip syariah Islam. Setiap kegiatan operasional di dalamnya tidak boleh mengandung unsur riba atau pun unsur yang dilarang dalam agama Islam. Peran lembaga keuangan syariah saat ini semakin dibutuhkan untuk kegiatan menabung, pembiayaan, investasi, asuransi dan lain-lain. Lembaga keuangan syariah juga berperan penting dalam sistem keuangan ekonomi modern untuk melayani masyarakat.

Lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia, di antaranya Bank Syariah. Berdasarkan Undang Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah

atau prinsip hukum islam. Prinsip syariah Islam yang dimaksud mencakup dengan prinsip keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), kemaslahatan (masalah), universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram, sebagaimana yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia.

II. Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh pada perusahaan. Asset berwujud seperti bangunan, mesin produksi, dan peralatan-peralatan lainnya tidak akan menjadi modal yang maksimal jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas (Rahmanti, 2013). Pada bank syariah, banyak kendala dalam hal peningkatan SDM karena sistem perbankan syariah di Indonesia belum dikenal lama oleh masyarakat. Selain itu, lembaga akademik dan pelatihan ini masih terbatas sehingga tenaga terdidik yang berpengalaman di bidang perbankan syariah baik dari sisi bank pelaksana maupun sentral juga masih terbatas (Trimulato, 2018).

Perlu diketahui bahwa kualitas SDM dan TI pada perbankan syariah masih dibawah kualitas SDM dan TI bank konvensional sedangkan SDM dan TI adalah dua faktor utama yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi bank syariah dalam memperbaiki kualitas dan kapasitas baik SDM maupun TI yang kedepannya bisa memahami dan mengimplementasikan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pola dan karakter antara bank syariah dengan bank konvensional berbeda sehingga SDM yang dibutuhkan oleh masing-masing perusahaan juga berbeda. Dengan demikian, perlu adanya manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas SDM khususnya pada bank syariah.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan jurnal ini ialah analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau literatur review, yang mana penulis mencari pembahasan yang relevan melalui beberapa jurnal dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan jurnal ini dengan mendeskripsikan beberapa pembahasan mengenai manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perbankan syariah. Mengingat bahwa penelitian serta pembahasan dan referensi yang kurang memadai maka penulis mendeskripsikan serta mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisa jurnal maupun artikel yang penulis ambil untuk dijadikan bahan referensi.

IV. Hasil dan Pembahasan

Lembaga keuangan syariah dapat dikatakan lebih unik daripada lembaga konvensional. SDM yang berada di lembaga keuangan syariah mampu menguasai ilmu ekonomi keuangan yang diiringi dengan prinsip-prinsip syariah. SDM yang ada di bank syariah diharapkan memiliki kualifikasi dan kompetensi spesialis ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi secara keseluruhan. Seperti contoh mampu memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area lembaga keuangan syariah, dengan

menemukan prinsip-prinsip islam dibidang ekonomi serta mampu menyelesaikan masalah yang dikeluhkan oleh masyarakat dalam sistem ekonomi syariah (Trimulato, 2018). Untuk peningkatan kualitas SDM pada perbankan syariah saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance & banking expert), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai financial struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada bank syariah saat ini. Sehingga diharapkan semua pegawai bank syariah mampu termotivasi untuk belajar terus-menerus dalam melakukan inovasi produk dan sistem TI tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariah pada perbankan syariah.

Tahap Pengembangan Sumber Daya Insani

Adanya pelatihan merupakan cara untuk menunjang pengembangan sumber daya insani yang dapat berkontribusi dan bersaing pada era globalisasi ini. Pelatihan merupakan suatu tanggung jawab dari manajemen sumber daya insani yang profesional (Al Hasan & Maulana, 2016). Sebuah proses pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan, menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional (Khoir, 2018). Peran perguruan tinggi sangatlah mendominasi dalam mendukung pengetahuan ekonomi dan keuangan islam. SDM pada bank syariah diharapkan dapat berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah sehingga SDM ini sudah mengenal prinsip-prinsip syariah dan mampu mengaplikasikan ke dalam pekerjaannya.

Pelatihan (*training*) ialah suatu ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap semua pegawai dengan tujuan mampu mengembangkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dan dapat menunaikan tanggungjawab terhadap semua pekerjaannya. Sesuai dengan sabda Rasulullah : “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah, Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya”. Dapat disimpulkan bahwa islam mendorong umatnya untuk bersungguhsungguh dan memuliakan pekerjaan.

Sumber daya insani dalam bank syariah atau lembaga keuangan syariah seharusnya tidak hanya sekedar profesionalitas bekerja saja melainkan profesionalitas berfikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam seperti berakidah dan berakhlak karimah (shiddiq, tabligh, amanah, dan fatonah).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini juga memberikan deviden bagi pegawai dan perusahaan, berupa keterampilan dan keahlian yang menjadikan aset bagi suatu perusahaan. Terdapat dua strategi yang dilakukan dalam pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi yaitu, (*on the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan didalam organisasi atau perusahaan serta (*off the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja atau diluar perusahaan.

Dalam *on the job training* pegawai harus melakukan pekerjaan yang riil yang diawasi oleh supervisor, jadi dalam pelatihan ini supervisor akan mengajarkan pegawai untuk melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam *off the job training* menurut Wilson, Sloane dan Witney menjelaskan bahwa pelatihan ini dilakukan diluar tempat kerja pegawai (Trimulato, 2018). Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan melalui cara simulasi pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari berbagai tekanan yang dapat mempengaruhi proses pelatihan. Pelatihan dengan metode ini dilakukan di dalam kelas seperti seminar dan memberikan pengetahuan mengenai pendidikan sumber daya insani serta menukar pekerjaan terhadap pegawai satu dengan pegawai yang lain diharapkan dapat memperluas pengalaman dan dapat melakukan segala hal.

Menurut Abdel Wadoed, dkk untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya insani pada perbankan syariah diperlukan tahapan pengembangan melalui tugas-tugas yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. *Work analysis*, menganalisa pekerjaan agar dapat mengetahui tugas-tugas yang akan dikerjakan.
2. *Planning manpower*, evaluasi kebutuhan perusahaan seperti masalah operasional dan jumlah pegawai yang akan dipekerjakan atau yang dibutuhkan.
3. *Choice and appointment*, mendiskualifikasi dan menseleksi pegawai yang tidak memenuhi syarat kualifikasi dengan cara tes ilmu pengetahuan, wawancara, berdasarkan keahlian setiap pegawai.
4. *Designing wages hierarchy*, proses penempatan para pegawai pada setiap divisi beserta mengukur jumlah gaji yang diberikan secara transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, pemberian bonus kepada pegawai yang sudah melakukan tugas dan kewajibannya secara baik dan benar.
6. *Designing systems of features and service of the employe*, pemberian fasilitas perusahaan kepada pegawai seperti dana asuransi, pensiun, rumah, kendaraan, dll.
7. *Assessing performance*, penilaian terhadap pegawai secara individu yang dilakukan oleh atasan mereka terhadap kinerja mereka.
8. *Training*, pelatihan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan pegawai yang bertujuan menciptakan individu yang inovasi, terampil, dan ahli dalam bidang yang dikuasainya.
9. *Planning the career track*, proses kenaikan pangkat atau jabatan yang dilalui oleh pegawai sebagai motivasi untuk terus-menerus menjadi yang lebih baik lagi.

Sertifikasi dalam proses peningkatan sumber daya insani juga diperlukan karena tanpa adanya sertifikat yang menunjukkan keahlian seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era globalisasi. Pada negara-negara lain proses sertifikasi pasti sangatlah dibutuhkan jika seseorang ingin melamar pekerjaan. Sumber daya insani dalam perbankan syariah juga diartikan memiliki sertifikasi yang menciptakan kualifikasi untuk meningkatkan kualitas bank syariah itu sendiri.

Agar bank syariah dapat dikenal luas oleh masyarakat diperlukan strategi pengembangan pasar yang memposisikan bank syariah diatas bank konvensional, seperti saling menguntungkan antara nasabah dan bank, memperluas cabang atm pada daerah terpencil, melakukan sosialisasi mengenai bank syariah. Produk/jasa pada bank

syariah harus sesuai etika dan prinsip syariah agar menimbulkan keyakinan kepada masyarakat. Para pelaku ekonomi syariah haruslah setiap muslim yang memahami hakikat sistem ekonomi islam yang menegakkan hukum-hukum islam di jalan Allah (Fadlillah & Septyan, 2020). Manajemen sumber daya insani menurut islam dapat dipastikan dengan pembentukan SDM di bank syariah itu akan membawa bank syariah menjadi berkembang dan dapat bersaing lebih sempurna daripada bank konvensional. Jadi dapat disimpulkan bahwa seiring berjalannya waktu jika SDM pada bank syariah telah memenuhi kriteria yang ada diatas kualitas SDM bank syariah lebih unggul daripada bank konvensional.

Meningkatkan Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah

1. Manajemen Sumber Daya Insan Profesional

Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah

Menurut Hasibuan manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi, manajemen dipahami sebagai suatu proses penentuan dan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan empat fungsi dasar, yaitu:

1. perencanaan (planning/at-takhthiith);
2. pengorganisasian (organizing/at-tanziem),
3. pengarahan (actuating/at-tansiiq); dan
4. pengendalian (controlling/al-muraqabah).

Dalam bahasa Arab disebut dengan idarah yang sepadan dengan kata tadbir, idarah, siyasah, dan qiyamah. Tadbir adalah bentuk masdar dabbara-yudabbiru-tadbiran. Tadbiran berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan. Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan market share perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani ialah suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (sustainable) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial.

Ada beberapa tujuan terkait penerapan manajemen sumber daya insani di lembaga keuangan syariah, diantaranya ialah:

1. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.
2. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari nasabah.
3. Tingginya kepuasan kerja karyawan dan tingginya kualitas pelayanan.
4. Meningkatkan bisnis perusahaan.

Dengan adanya beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui proses manajemen sumber daya insani diharapkan proses pencapaian suatu organisasi akan lebih cepat dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Insani Profesional di Lembaga Keuangan Syariah

Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapih, benar, tertib dan teratur. Segala prosesnya harus diikuti dengan baik dan benar, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)". (HR. Thabrani)

Yang dimaksud dengan itqan adalah segala sesuatu yang arah pekerjaannya jelas, landasannya yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan. Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen yang profesional dalam sebuah lembaga merupakan hal yang sangat dituntut dalam Islam.

Selain pekerjaan harus dilakukan secara itqan, suatu pekerjaan pun harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli di bidangnya, karena jika tidak dilakukan, pekerjaan tersebut akan berantakan dan tidak akan mencapai tujuan yang dikehendaki. Hal ini pernah disampaikan oleh Rasulullah SAW: "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu". (HR. Bukhari).

Manajemen sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting, karena sangat berkaitan dengan performa suatu lembaga keuangan syariah atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu (produk atau jasa). Sumber daya insani merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan sehingga menjadi sangat penting untuk diperhatikan baik itu secara individu karyawan maupun secara kelompok. Sumber daya insani harus dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Berkaitan dengan lembaga keuangan, terdapat perbedaan antara sumber daya insani lembaga keuangan syariah dan konvensional. Lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya menguasai persoalan operasional dan manajerial saja, akan tetapi juga mengetahui betul tentang fiqih ekonomi Islam atau fiqh al-muamalah yang bersumber pada nilai-nilai ke-Islaman. Dalam hal etika, sifat shiddiq dan amanah, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Karyawan Lembaga Keuangan Syariah juga harus skillfull dan professional (fathanah) dan mampu melaksanakan tugas secara team work dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi (tabligh). Begitupun dalam hal reward dan punishment, hal tersebut sangat diperlukan sebagai pelaksanaan prinsip keadilan yang sesuai dengan syariah.

Dengan demikian, sebagai bentuk pelaksanaan manajemen profesional, manajemen sumber daya insani harus melakukan tugas-tugas berikut, sebagaimana dijelaskan oleh Abdel Wadoed, dkk dalam tulisannya:

1. *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.
2. *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan

adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.

3. *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
4. *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan divisi lain. Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
6. *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan-karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
7. *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
8. *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.
9. *Planning the career track*, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya berkaitan dengan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Tugas ini harus mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan. Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama ialah memilih sumber daya yang memiliki kualitas dan spesifikasi yang tinggi, sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan sebuah perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Dalam rangka menyediakan jasa keuangan yang baik, ada beberapa yang harus dimiliki oleh sumber daya insani dalam lembaga keuangan syariah, diantaranya:

1. Kemampuan dalam menarik nasabah serta memahami secara betul hubungan yang terjadi antara bank syariah dan nasabah.
2. Kemampuan dalam memberikan layanan perbankan dengan cepat dan berkualitas
3. Kemampuan dalam mencari peluang investasi yang tepat serta mampu mempelajari, mengevaluasi, mengimplementasikan, dan menindaklanjutinya

dalam rangka melakukan pengawasan berbasis syariah. Melalui manajemen sumber daya insani yang profesional diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan performa lembaga keuangan syariah.

2. Pelatihan dan Sertifikasi Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah

Diantara langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan sumber daya insani ialah harus adanya interkoneksi kerja sama antara pelaku lembaga keuangan syariah dan pihak lainnya untuk mendirikan sebuah 'pusat pendidikan dan pelatihan pelaku keuangan syariah'. Pelatihan ini dimaksudkan untuk mencetak tenaga ahli guna memenuhi gap yang terjadi. Dalam hal ini banyak pihak yang dapat berperan, seperti: Otoritas Jasa Keuangan Syariah, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), dan lembaga-lembaga pendidikan yang membuka jurusan dan keahlian ekonomi dan keuangan syariah. Dalam proses pelatihan, peran perguruan tinggi sangat mendominasi, karena peran dosen, pengajaran dan metode evaluasi yang digunakan dalam proses pengajaran sangat memainkan peranan yang signifikan dalam mendukung pengetahuan dan pemahaman mahasiswa tentang ekonomi dan keuangan Islam.

Dengan demikian, interkoneksi tersebut diharapkan dapat melatih para sumber daya insani yang dimiliki serta mampu mengidentifikasi jenis-jenis keahlian yang dibutuhkan oleh industri keuangan syariah sehingga strategi link and match dapat dijalankan. Dalam hal ini, pelatihan dapat dilakukan kepada pekerja atau calon pekerja.

Pada dasarnya, pelatihan merupakan suatu tanggung jawab dari manajemen sumber daya insani yang profesional. Proses pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pekerja, memutakhirkan keahlian para pekerja yang sejalan dengan kemajuan teknologi, membentuk kompetensi di kalangan pekerja, memecahkan permasalahan operasional perusahaan, memenuhi perkembangan pribadi, dan mempertahankan motivasi serta mempersiapkan pekerja untuk jabatan tertentu.

Dalam pelaksanaan pelatihan, terdapat banyak metode yang dapat. Metode tersebut hendaknya dipilih dan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Selain pelatihan, sertifikasi merupakan bagian terpenting dari proses manajemen sumber daya insani. Proses sertifikasi menjadi semakin penting jika dihadapkan dengan persaingan global. Tanpa adanya sertifikasi, seseorang sulit membuktikan seseorang bahwa ia ahli di bidangnya yang akan mengakibatkan ia akan kesulitan dalam bersaing dengan sumber daya manusia lainnya yang telah memiliki sertifikat keahlian. Indonesia merupakan negara yang belum mempopulerkan budaya sertifikasi, hal ini berbeda dengan negara-negara lainnya.

Dalam lembaga keuangan syariah sertifikasi pun sangat penting dilakukan. Hal ini karena masih banyak sumber daya insani yang ada saat ini dapat dikatakan memiliki kompetensi dalam manajemen keuangan dan perbankan tetapi tidak paham hukum-hukum syariah. Di sisi lain, banyak juga sumber daya insani yang memahami hukum-hukum syariah tetapi tidak memiliki kemampuan manajemen keuangan dan perbankan. Sehingga tidak heran jika sampai sekarang sistem syariah masih sulit untuk bersaing dengan sistem konvensional.

Berbeda dengan pelatihan, sertifikasi seharusnya dilakukan kepada calon pekerja lembaga keuangan syariah. Hal ini dimaksudkan agar semua pekerja perbankan syariah memiliki kualifikasi yang baik, sehingga dengan kualifikasi baik tersebut dapat meningkatkan performa dan kualitas lembaga keuangan syariah itu sendiri. Namun demikian, proses sertifikasi pun tidak akan dapat terlaksana tanpa adanya interkoneksi diantara para stakeholders lembaga keuangan syariah sebagaimana disebutkan di atas. Dalam hal ini, peranan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau BNSP menjadi sangat strategis. Sebagai badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja, BNPS diharapkan menjadi lembaga negara yang dapat meningkatkan sumber daya insani dalam lembaga keuangan syariah.

Ada beberapa tujuan dilaksanakannya proses sertifikasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Mengukur kemampuan dan kompetensi para calon pekerja terhadap pemahaman ilmu ekonomi syariah.
2. Menjadi alat ukur standar kualitas bagi mereka yang ingin memahami ekonomi syariah.
3. Menjadi alat ukur standar kualitas bagi lembaga/institusi yang ingin mendapatkan sumber daya insani yang memahami bidang ekonomi syariah.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya insani yang dimiliki Indonesia sehingga dapat bersaing secara global.
5. Dapat dijadikan sebagai persyaratan untuk memasuki bidang profesi tertentu yang bergerak di bidang ekonomi syariah.

Di dunia Arab, proses pelatihan dan sertifikasi sesungguhnya sudah dilakukan melalui Islamic Development yang membentuk centre for Islamic economics and finance yang fokus pada peningkatan kinerja para staff. Sebagai negara yang memiliki lembaga keuangan syariah terbesar, seharusnya Indonesia telah melakukan hal ini di jauh hari.

V. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia pada perbankan syariah saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance & banking expert), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai financial struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada bank syariah.

Selain itu, diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan, menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional. Kegiatan sertifikasi juga diperlukan dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah sebab dari sertifikasi tersebut perusahaan

mengetahui keahlian apa yang terdapat pada diri seseorang tersebut, apakah sesuai dengan kualifikasi di perbankan syariah atau tidak.

VI. Daftar Pustaka

- Abdel Wadoud Moustafa Moursi El-Seoudi, Human Resources in The Islamic Banks, Medwell Journals, Vol. 6. No.2 2012
- Abdul Halim Usman, 2015, Manajemen Strategis Syariah, Jakarta : Zikrul Hakim
- Burhanuddin Yusuf, Human Resources Development of Sharia Banking, Journal Al-Iqtishad: Vol. VII No. 2
- M. Cholil Nafis pada mata kuliah Sistem dan Lembaga Keuangan Islam program studi Kajian Wilayah Timur Tengah dan Islam pada hari Rabu Tanggal 2 Maret 2016.
- Tahreem Noor Khan, Closing the Gaps of Human Resource in Islamic Banks: Literature Review Analysis, International Journal of Business and Social Science, Vol. 06. No. 5 Tahun 2015
- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIODIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/sc.v3i1.3795>
- Trimulato. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238–265. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>
- Fadlillah, A. M., & Septyan, K. (2020). (Sdi) Pada Bank Syariah (Sdi) Pada Bank Syariah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(3), 389–398.