

Aspek sumber daya manusia yang menghambat perkembangan perbankan di Indonesia

Rosyadah Rensy Dwi Murnisa Putri

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: rosyadahrensy7878@gmail.com

Kata Kunci:

perbankan konvensional;
sumber daya manusia; Bank
Syariah; akad syariah.

Keywords:

conventional banking;
human resources; Islamic
Bank; sharia contract.

ABSTRAK

Munculnya sistem syariah di Indonesia didorong oleh meningkatnya kesadaran masyarakat Muslim akan ketidakadilan praktik perbankan konvensional. Kurangnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penghambat pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia. karena banyak pekerja yang dapat dipercaya dan terampil yang bergabung dengan bank konvensional, namun hanya sedikit yang bekerja di bank syariah. Akibatnya, sumber daya manusia di bank syariah biasanya kurang memiliki kapasitas untuk mengubah produk keuangan, memahami akad syariah, serta memahami dan menerapkan konsep perbankan syariah. Solusi untuk masalah ini termasuk

mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas di lembaga perbankan syariah, dukasi yang memberikan edukasi yang kontinyu kepada pegawai dan Masyarakat serta mengadakan pelatihan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

ABSTRACT

The emergence of the sharia system in Indonesia was driven by the increasing awareness of the Muslim community regarding the injustice of conventional banking practices. Lack of human resources is one of the factors inhibiting the growth of sharia banking in Indonesia. because many trustworthy and skilled workers join conventional banks, but only a few work in Islamic banks. As a result, human resources in Islamic banks usually lack the capacity to change financial products, understand sharia contracts, and understand and apply sharia banking concepts. Solutions to this problem include developing skilled and qualified human resources in sharia banking institutions, education that provides continuous education to employees and the community as well as holding human resource training in these institutions

Pendahuluan

Munculnya sistem syariah di Indonesia didorong oleh meningkatnya kesadaran masyarakat Muslim akan ketidakadilan praktik perbankan konvensional. Setiawan (2006) memberikan tambahan yang menyatakan bahwa upaya reformasi sistem makroekonomi dan nasional, serta keinginan untuk mengubah sistem sosialpolitik dan ekonomi sesuai dengan nilai-nilai Islam dan karakter Islam yang lebih kuat, merupakan upaya utama. pendorong peralihan dari sistem tradisional. Muslim.

Namun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa hal tersebut belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam strategi pengembangan perbankan syariah saat ini, dimana perbankan syariah nasional berada pada fase keempat (2013-2015), antara perluasan jaringan usaha syariah (kantor perbankan) dan pengembangan aset.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kurangnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penghambat pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia. Maka dari itu dalam artikel ini akan membahas secara lebih mendalam mengenai aspek sumber daya manusia yang menghambat perkembangan perbankan di Indonesia.

Pembahasan

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto (2019:105), sumber daya manusia merupakan kualitas yang melekat pada setiap individu yang didasarkan pada kecakapan kognitif dan fisiknya. Salah satu unsur terpenting dalam setiap kegiatan adalah sumber daya manusia. Meskipun terdapat beberapa pilihan dan sumber daya yang tersedia untuk membantu penggunaan peralatan canggih selama pelaksanaan operasi, hal ini tidak akan berguna tanpa partisipasi aktif dari sumber daya manusia. Sedangkan gabungan kemampuan kekuatan mental dan fisik seseorang diartikan sebagai sumber daya manusia oleh Hasibuan (2003: 244). Faktor keturunan dan lingkungan membentuk kualitas aktor, sedangkan keinginan untuk merasa puas dengan pekerjaannya mendorong mereka untuk tampil baik (Apriliana & Nawangsari, 2021, hlm. 806).

B. Problem Aspek Sumber Daya Manusia yang Kurang Berkompeten dan Profesional

Dhani Gunawan Idhat, Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan, dalam tempo harian, Sabtu, 21 November 2015, di Hotel Rancamaya Bogor, mengatakan, saat ini bank syariah sedang menghadapi sedikitnya tujuh (tujuh) permasalahan, termasuk permasalahan dengan sumber daya manusia di industri tersebut. karena banyak pekerja yang dapat dipercaya dan terampil yang bergabung dengan bank konvensional, namun hanya sedikit yang bekerja di bank syariah. Oleh karena itu, sumber daya manusia di bank syariah biasanya kurang memiliki kapasitas untuk mengubah produk keuangan. Selain itu, memahami akad yang diatur oleh syariah juga merupakan tantangan karena ketidakmampuannya dalam menerapkan dan memahami konsep.

Mengingat mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam, salah satu penyebab utama perbankan syariah belum mampu berkembang adalah kurangnya sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia bank syariah memiliki kapabilitas syariah yang rendah yang justru berbanding terbalik dengan apa yang seharusnya mereka miliki hal ini tentu bertolak belakang (Tho'in, 2016, hlm. 159). Sumber daya bagi bank syariah harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kepercayaan terhadap produk perbankan syariah yang berpegang pada moralitas dan etika Islam. Dalam hal ini, sumber daya manusia bank syariah juga harus ditingkatkan kemahirannya dalam bidang soft skill, syariah, serta investasi keuangan dan perbankan. Namun dalam keuangan Islam, kondisi ini jarang terjadi. Minimnya fasilitas pendidikan dan pelatihan terkait perbankan syariah menjadi penyebab utama

permasalahan ini. Hal ini terlihat pada hampir semua sumber daya perbankan syariah, khususnya pada manajemen eselon menengah dan atas yang bersumber dari bank tradisional. Menurut prediksi, lebih dari 70% pegawai bank syariah saat ini bekerja di bank konvensional atau tidak memiliki gelar ekonomi syariah. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang ideal untuk perbankan syariah sangat penting baik dari sudut pandang kualitatif maupun kuantitatif.

Masyarakat pada akhirnya akan percaya bahwa prosedur perbankan syariah tidak berbeda dengan praktik perbankan konvensional karena kurangnya pemahaman terhadap mekanisme transaksi keuangan syariah dan terlebih lagi adanya rasa acuh dalam mencoba memahami mekanisme syariah (IAI Sunan Giri Ponorogo & Firkiawan, 2018, hlm. 53).

Keberhasilan pembangunan dan tujuan pengembangan suatu organisasi atau lembaga, termasuk dalam hal ini pengembangan perbankan syariah di Indonesia, sangat bergantung pada dua aset utama yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kita semua sepakat bahwa dari kedua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting, karena tanpa sumber daya manusia yang mampu mengelolanya, kemajuan akan terhambat betapa pun melimpahnya sumber daya alam. Permasalahan sumber daya manusia mempunyai dua komponen penting yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas penduduk (sumber daya manusia) kurang signifikan dalam pembangunan dibandingkan komponen kualitas. Pada kenyataannya, banyaknya sumber daya manusia yang berkualitas rendah akan menghambat kemampuan suatu negara untuk maju. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia merupakan syarat krusial untuk mempercepat lahirnya lembaga keuangan syariah.

Penjelasan singkat ini membawa kita pada kesimpulan bahwa, secara makro, pengembangan sumber daya manusia mengacu pada proses peningkatan kualitas atau kapasitas manusia untuk mencapai tujuan pembangunan. Perencanaan, pengembangan sumber daya, dan pengelolaan merupakan bagian dari proses pembangunan ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada lembaga perbankan syariah Indonesia merupakan salah satu syarat organisasi yang harus dipenuhi. Meskipun jelas bahwa setiap lembaga perbankan syariah telah menerapkan strategi SDM melalui pelatihan, banyak pengamat dan profesional perbankan syariah masih berpendapat bahwa terdapat kekurangan yang parah terhadap sumber daya manusia profesional baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Subandi, 2012, hlm. 8).

C. Solusi Sumber Daya Manusia yang Kurang Berkompeten dan Profesional

1. Sumber Daya Insani yang Kompeten dan Profesional

Perkembangan perbankan syariah ke depan akan ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia atau SDI yang handal dan berkualitas yang harus dipersiapkan oleh bank syariah. Landasan suatu organisasi dan faktor utama keberhasilannya adalah kualitas sumber daya manusianya. Operasi komersial Islam yang sukses membutuhkan SDI dengan latar belakang yang kuat dalam ilmu syariah dan bisnis. Selama ini pendidikan umum menjadi sumber SDI penggerak bisnis Islam, dengan pengajaran singkat tentang bisnis Islam. Pelatihan seperti ini seringkali tidak

memadai karena pandangan dunia syariah, visi dan misi, serta kepribadian syariah semuanya perlu diperbarui selain informasi.

Pengurus bank syariah harus siap melakukan investasi dalam mendidik dan melatih sumber daya manusianya guna menghasilkan SDI yang beretika tinggi, kompeten di segala bidang bisnis dan hukum syariah, serta terlatih secara lengkap dan memadai. Hanya ketika integritas tinggi didasarkan pada kejujuran dan keandalan maka integritas tersebut dapat dicapai dan dipertahankan. Sedangkan keterbukaan, komunikatif, dan intelektualitas (fatanah) diperlukan untuk menunjang kompetensi (tabligh).

2. Edukasi yang Kontinyu kepada Pegawai dan Masyarakat

Persentase masyarakat yang menganut syariah paling banyak hanya 10% hingga 15%. Masyarakat perlu disadarkan bahwa menyimpan uang di bank syariah mempunyai manfaat lebih dari sekedar taat hukum; Selain itu, sistem ini niscaya akan meningkatkan perekonomian masyarakat, perekonomian bangsa, dan perekonomian dunia. Individu juga pasti akan mendapat manfaat darinya. Keterkaitan antara bunga bank dan APBN, serta kenaikan harga bensin, listrik, dan telepon, umumnya kurang dipahami masyarakat. Selain itu, masyarakat masih belum menyadari dampak buruk bunga bank saat ini terhadap kebangkrutan perekonomian Indonesia. Struktur bunga yang masih berlaku di bank konvensional menyebabkan ratusan juta masyarakat Indonesia hidup dalam kemiskinan dan menanggung penderitaan yang menyakitkan.

Edukasi masyarakat mengenai sistem perbankan syariah, manfaatnya, pedomannya, cara kerjanya, dan topik terkait lainnya merupakan langkah paling krusial dalam pengembangan bank syariah. Dalam bukunya *Theory and Practice of Islamic Economics*, pakar ekonomi Islam M. Abdul Mannan mencatat bahwa, sejak tahun 1970, ia telah menekankan pentingnya kampanye pendidikan masyarakat mengenai manfaat sistem syariah dan kelemahan sistem ribawi. Bukti empiris menunjukkan perbankan syariah masih menguasai pangsa pasar sebesar 1,6 persen. Oleh karena itu, daripada hanya bergantung pada kepatuhan (loyalitas) syariah, diperlukan adanya edukasi dan gerakan intelijen yang logis mengenai perbankan syariah.

Dalam situasi seperti itu, masyarakat memerlukan strategi pendidikan yang memadai. Menggunakan iklan mengambang untuk mempromosikan strategi yang terbatas dan logis hanya menghasilkan konsumen yang rapuh dan mudah terpengaruh. Oleh karena itu, kita harus menggunakan pendekatan rasional holistik, yaitu metode yang memadukan perspektif moral, spiritual, dan rasional.

- a) Strategi yang masuk akal mencakup pembagian keuntungan dan margin yang kompetitif, pelayanan yang baik, dan fasilitas yang mudah diakses. Memilih bank syariah memerlukan kecerdasan dan akal sehat, yang merupakan aspek lain dari pendekatan yang masuk akal.

- b) Dampak sistem ribawi terhadap perekonomian global serta perekonomian bangsa, negara, dan masyarakat secara luas dapat dijelaskan secara rasional melalui pendekatan moral-etika. Dengan pembenaran ini, setiap orang secara etis akan berkewajiban untuk meninggalkan sistem riba, apa pun keyakinan agamanya.
- c) Sistem syariah dan label yang diasosiasikan dengan bank syariah menjadikan pendekatan spiritual sebagai pendekatan keagamaan yang emotif. Sekalipun mereka belum mengetahui manfaat teoretis dan praktis dari perbankan syariah, namun cara ini cocok bagi penganut agama atau mereka yang mendukung penerapan syariah. Tujuan pendidikan cukup luas, mencakup seluruh lapisan masyarakat, termasuk akademisi, pengusaha, pejabat pemerintah, ulama, kelompok Islam, dan masyarakat luas (Subandi, 2012, hlm. 13).

3. Mengadakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Perusahaan

Program pelatihan yang dilakukan perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan pekerja sejalan dengan tujuan perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan khusus atau membantu anggota staf dalam memperbaiki kesenjangan kinerja. Program pelatihan ini dimaksudkan agar pegawai dapat menguasai kemampuan baru atau meningkatkan bakat yang dimilikinya.

Perkembangan teknologi bukan satu-satunya bidang yang dilakukan; Pengembangan sumber daya manusia juga sangat penting, karena komponen terpenting dalam tumbuh kembangnya wawasan, talenta, dan sikap sumber daya manusia perusahaan adalah bagaimana perbankan syariah di Indonesia dapat selalu relevan dengan perkembangan saat ini. Perusahaan harus selalu melihat jauh ke depan dan mampu memprediksi perkembangan di masa depan karena perubahan kebutuhan bisnis yang sangat pesat yang disebabkan oleh pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hanya dengan demikian, pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat bermanfaat bagi perusahaan dan tenaga kerjanya. Organisasi harus bergerak cepat untuk mengenali tren dan perubahan saat ini guna memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memenuhi kebutuhannya, baik saat ini maupun di masa depan (Hasna & Mulyanti, 2023, hlm. 198).

Kesimpulan

Setiap individu mempunyai kapasitas berpikir dan kekuatan fisik yang bersama-sama menentukan sumber daya manusianya. Selain sulitnya memahami dan menerapkan prinsip syariah, sumber daya manusia di bank syariah juga belum mampu mengubah produk perbankan. Mereka juga menghadapi kesulitan dalam memahami kontrak syariah. Dengan adanya permasalahan ini dapat diatasi dengan pemberian solusi diantaranya seperti menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan

professional dilembaga perbankan syariah, memberikan edukasi yang kontinyu kepada pegawai dan masyarakat serta mengadakan pelatihan sumber daya manusia didalam lembaga perbankan syariah.

Daftar Pustaka

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23 (04), 804-812.
- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 194-208.
- IAI Sunan Giri Ponorogo, & Firkiawan, S. (2018). Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 1(2), 51–64. <https://doi.org/10.24252/al-mashrafiyah.v1i2.4734>
- Subandi, S. (2012). Problem dan Solusi Pengembangan Perbankan Syariah Kontemporer di Indonesia. *Al-Tahrir: Jurnal Pemikiran Islam*, 12(1), 1-19. <https://doi.org/10.21154/al-tahrir.v12i1.44>.
- Siswanto, S. (2012). Workplace Spirituality Pada Karyawan Perbankan Syariah. *Iqtishoduna*, 8 (2), 1-16.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam: Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03). <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>