

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehadiran perbankan syariah di Indonesia pada tahun 1990-an merupakan langkah awal perkembangan perbankan syariah pada saat ini setelah sekian tahun kita hanya disuguhkan perbankan konvensional yang menggunakan sistem bunga, yang dalam agama Islam dilarang penggunaannya. Maka dengan hadirnya perbankan syariah dapat memberi warna dalam pekatnya sistem ribawi yang terlampau jauh mangakar dan menjangkiti khususnya masyarakat muslim di Indonesia.

Perbankan syariah yang sebagai perbankan yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan haruslah menjadi perbankan yang dapat berpihak pada mereka yang lemah (kaum *mustadh'afin*), pemberdayaan kaum *mustadh'afin* yang masih mengalami kerdasan dan eksploitasi ekonomi sehingga menjadi manusia yang produktif. *Falah* yang merupakan memuliaan dan kemenangan dalam hidup atau tidak hanya memandang secara pada aspek materielnya saja tapi juga harus menekankan pada aspek spiritual sebagai tujuan hidup dalam aspek dasar ekonomi Islam harus selalu menjadi landasan hidup seseorang yang beragama Islam karena dengan adanya sikap seperti itulah keseimbangan ekonomi dapat tercapai.

Dewasa ini perkembangan Lembaga Keuangan Syariah semakin

cepat, hal ini dapat dilihat dengan bertambahnya Bank Umum Syariah, Unit

Usaha Syariah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS), Asuransi Syariah, *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya.

Dengan adanya perkembangan perbankan syariah maka asset Bank Syariah hingga November 2009 sudah mencapai 47 triliun yang meningkat 12 triliun dari awal tahun 2008 (*Republika 4 Februari 2009*). Perkembangan ini akan terus berkembang seiring dengan bertambahnya pengetahuan, kesadaran dan permintaan (*demand*) dalam masyarakat akan produk dan jasa perbankan dan keuangan syariah.

Perkembangan ini ternyata tidak diimbangi dengan perkembangan sumberdaya insani sebagai penggerak ekonomi syariah terutama di perbankan syariah sebab syarat utama yang dibutuhkan untuk mendukung perkembangan tersebut adalah pengembangan keahlian dan kompetensi di bidang jasa dan keuangan syariah. Hal ini dibutuhkan untuk mendorong terjadinya akselerasi dalam inovasi dan meningkatkan kinerja lembaga.

Peran sumberdaya insani sangat vital bagi perbankan syariah karena tanpa tersedianya sumberdaya insani akan menyebabkan kepincangan dalam perusahaan. Kebutuhan akan sumberdaya insani dalam Lembaga Keuangan Syariah yang tinggi hampir terjadi seluruh Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia dan beberapa Negara lainnya. Hal ini dikarenakan minat institusi pendidikan masih sangat rendah terhadap penyediaan sumberdaya insani sehingga menurut catatan Bank Indonesia pada Maret 2009 jumlah sumberdaya insani perbankan syariah memang masih minim. Dari

jumlah sumberdaya insani perbankan syariah jumlah sumberdaya insani mencapai

12.322 padahal sampai akhir 2009 diperkirakan perbankan syariah masih membutuhkan 20.000 orang bankir. Sementara, pada 2010 diperkirakan membutuhkan 30.000 orang bankir (*Mediabankir edisi Mei-Juni 2009*), kemudian dari keterbatasan sumberdaya insani inilah maka penyaluran bank syariah yang saat ini masih didominasi oleh sistem jual beli yang mencapai 70 persen dibandingkan dengan bagi hasil yang hanya hanya 30 persen (www.vibizdaily.com),

Sumberdaya insani merupakan sumberdaya yang ampuh dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan salah satu aspek terpenting keseluruhan proses pengelolaan sumberdaya insani adalah pada kegiatan pengembangannya (Siagian, 2002:203). Hal ini berarti bahwa pengelolaan dan pengembangan sumberdaya insani yang profesional merupakan menyeimbangkan kekeringan sumberdaya insani yang sementara ini dibutuhkan oleh perusahaan yang tak seimbang dengan perkembangan Lembaga Keuangan Syariah terlebih masih adanya pengkarbitan atau para karyawan yang bekerja yang tidak sesuai dengan *basic* pendidikan syariah sehingga untuk memenuhi kebutuhan hal tersebut diadakan *training* singkat yang belum tentu menjamin sumberdaya insani yang benar-benar memahami tentang syariah itu sendiri.

Menyadari kurangnya sumberdaya insani di perbankan syariah Bank Indonesia menetapkan tiga skenario Bank Syariah yang salah satunya adalah dengan meningkatkan kebutuhan sumberdaya insani (SDI) baik secara

kuualitas maupun kuantitasnya (*Republika*, 26 November 2009). *Majalah*

jumlah sumberdaya insani merupakan satu hal yang saat ini jadi perhatian pelaku bisnis perbankan syariah.

Adanya kesenjangan antara keharusan yang ideal dengan realitas yang terjadi ini haruslah segera diatasi. Secara ideal perkembangan perbankan syariah harus diimbangi dengan karyawan yang benar-benar berkompeten yakni karyawan yang memahami sistem dan operasional syariah seutuhnya. Akan tetapi dalam dataran realitas, pada umumnya karyawan yang berada pada bank syariah tidak memahami pemahaman yang baik tentang sistem dan operasional bank syariah karena kebanyakan dari mereka tidak memiliki latar belakang wawasan dan keilmuan ekonomi dan perbankan syariah (www.repuplika.or.id).

Masalah besar yang harus dihadapi dalam pengembangan sumberdaya insani di perbankan syariah adalah adanya penyusunan suatu perencanaan pelatihan dan pengembangan sumberdaya insani yang berbasis syariah. Pengembangan sumberdaya insani yang selama ini masih menyimpan berbagai permasalahan yakni hanya memberikan panduan secara teknis dalam melaksanakan operasional perbankan syariah harus mampu juga merubah paradigma atau pola pikir setiap pegawai yang bekerja agar dapat memahami syariah dari teori sampai praktek pelaksanaannya. Oleh karena itu pengembangan sumberdaya insani tersebut harus mampu mempengaruhi

Kejelian dalam menganalisis permasalahan sumberdaya insani mutlak diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kesadaran manajemen dalam menangkap permasalahan ini bukanlah sesuatu yang bersifat insidental melainkan harus dengan pengamatan dan manajemen kebutuhan yang begitu mendalam, meski pada akhirnya ada perbedaan dalam permasalahan pengembangan antar perusahaan baik penyediaan waktu, tempat, biaya maupun dalam tindak lanjutnya.

Setelah melakukan pengembangan sumberdaya insani baik dengan program pelatihan maupun pengembangan yang harus dilakukan berikutnya adalah mengevaluasi program secara keseluruhan baik secara kualitatif maupun kuantitatifnya dengan cara melihat respon balik dari seluruh peserta atau mengkaji seluruh hasil atau proses yang telah dilakukan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena berhubungan dengan tindak lanjut atau *follow up* dari program pengembangan yang sudah dilaksanakan sehingga efektifitas pengembangan tersebut dapat terjaga.

Bank Muamalat Indonesia yang kemudian disingkat dengan BMI atau Bank Muamalat merupakan bank pertama di Indonesia yang beroperasi secara syariah, lebih tepatnya sebagai pelopor bank syariah. Melihat perkembangan bank syariah yang sangat pesat sekarang ini, maka menyebabkan keterbatasan sumberdaya insani yang benar-benar memahami syariah dari aspek teori sampai dengan praksisnya. Oleh karena itu, salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kerja dan produktivitas Bank Muamalat

Indonesia di masa yang akan datang harus dapat mendidik dan mengembangkan para karyawan secara terpadu.

Disaat banyaknya intitas bisnis tidak terkecuali pada industri perbankan lebih memusatkan pada perhatiannya pada sumberdaya insani melalui departemen khusus, secara delematis Bank Mualamat Indonesia mencopot lembaga itu dari struktur organisasinya sejak tahun 1999 yakni dimulai ketika A. Riawan Amin menjadi Direktur Bank Muamalat Indonesia seperti dimuat dalam *www.repuplika.or.id* adalah penyederhanaan dari ketidakefisienan serta ketiadaan orientasi bisnis yang semestinya dilakukan.

Dengan tidak adanya divisi sumberdaya insani, maka pengelolaan sumberdaya insani kemudian dialihkan pada Organisasi Sumber Daya Insani (OSDI) yang lebih bersifat secara khusus atau *adhockersi* untuk membantu Direksi dalam merumuskan konsep pembinaan sumberdaya insani serta aspek masa kerja karyawan. Selain itu untuk fungsi-fungsi lain yang semua menjadi wewenang dalam divisi sumberdaya insani seperti pengawasan, pembinaan bahkan rekrutmen diserahkan pada masing-masing cabang dan bagian sehingga kantor pusat hanya memberikan arahan dan pedoman umum saja.

Pada tahun 2003 Bank Muamalat mempunyai prioritas utama yakni pendirian cabang baru dengan membuka 23 kantor cabang di seluruh Indonesia sehingga disebut sebagai tahun layanan dan jaringan. Pembukaan cabang baru ini juga membidik Kota Solo sehingga Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo pada akhir April 2007 total assetnya sudah mencapai

85 miliar dengan total dana simpanan 82 miliar dan lebih

keuntungan pada akhir bulan yang sama mencapai 90 juta rupiah. Keberhasilan tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa peranan sumberdaya insani profesional menjadi sesuatu yang sangat penting.

Pengembangan sumberdaya insani Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo sama dengan hal dengan cabang lain yakni berada dibawah wewenang dan tanggung jawab *Branch Manager* (kepala cabang) dan *Operational Offiser* dengan didasarkan pada pada analisa kebutuhan dan data dari Bagian Personalia sehingga pengembangan yang dilakukan dapat terarah.

Berangkat dari permasalahan diatas penulis tertarik ingin meneliti tentang sumberdaya insani pada perbankan syariah sebagai tempat untuk menempatkan dana untuk dikelola sesuai dengan prinsip islam, maka dengan ini penulis mengangkat skripsi yang berjudul: **ANALISIS POLA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI PADA PERBANKAN SYARIAH, Studi Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pola program pengembangan sumberdaya insani yang selama ini dijalankan Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang

3. Bagaimana evaluasi karyawan terhadap program pengembangan sumberdaya insani yang dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo?
4. Bagaimana pola pengembangan sumberdaya insani yang tepat untuk diterapkan oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji pola pengembangan sumberdaya insani pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo.
2. Untuk mengkaji kendala apa saja yang dihadapi oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo dalam pola pengembangan sumberdaya insani.
3. Untuk mengkaji evaluasi karyawan terhadap program pola pengembangan sumberdaya insani yang diterapkan Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo.
4. Untuk memberikan rekomendasi pola pengembangan sumberdaya insani yang tepat untuk diterapkan oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Solo.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan khazanah pemikiran terhadap Ekonomi Islam terutama dalam pola pengembangan sumberdaya insani pada perbankan syariah.

2. Secara praksis

a. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah gambaran sekaligus bahan pertimbangan bagi praktisi pada Lembaga Keuangan Syariah khususnya Perbankan Syariah dalam menentukan pola pengembangan sumberdaya insani pada yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Disamping itu diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap khasanah keilmuan ekonomi islam terutama dalam pola pengembangan sumberdaya insani pada perbankan syariah.

c. Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan petunjuk dan gambaran secara konkrit mengenai pola pengembangan sumberdaya insani pada perbankan syariah khususnya di Bank Muamalat Cabang Solo sekaligus dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya pola pengembangan sumberdaya insani.