

PENTINGNYA PENERAPAN CALESTIAL MANAGEMENT BAGI SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH

Trimulato*

Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstract

Shari'ah Banking now has a strong legal law with the presence of the law number 21 of 2008 on banking Shari'ah. It is very influential the existence and sought by many. Development of shariah banking must be matched with adequate resources and qualified. Labor in BPR shariah continued to increase, from December 2014 to December 2015 grew to 7.525%. Not only the quantity but the quality should also be considered, it takes a celestial concept should be applied for the Management of human resources in shariah banking. Paper uses a descriptive qualitative, necessary to apply celestial management for human resources in BPR shariah. The results of paper the human resources in BPR shariah growth, then the need for the application of celestial management for human resources in Islamic banks to create good quality. The shariah banking is an institution whose business inseparable from the rule of religion or spiritual aspect.

Keywords : *Celestial Management, Human Resources, and BPR Shariah*

Abstrak

Perbankan syari'ah saat ini telah memiliki payung hukum yang kuat dengan hadirnya undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syari'ah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan diminati oleh banyak kalangan. Maka dari itu perkembangan bank syariah harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang mencukupi dan berkualitas. Tercatat tenaga kerja di BPRS syariah terus bertambah, dari desember 2014 sampai desember 2015 mengalami pertumbuhan hingga 7,525%. Tidak hanya dari kuantitas tapi kualitas juga harus diperhatikan, dibutuhkan sebuah konsep celestial management yang harus diterapkan bagi sumber daya manusia di bank syariah. Penulisan ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, Perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di BPR syariah. Hasil dari tulisan ini bahwa sumber daya manusia di BPR syariah mengalami pertumbuhan, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank syariah untuk menciptakan kualitas yang baik. Karena bank syariah adalah lembaga bisnis yang tidak terlepas dari aturan agama atau aspek spiritual.

Kata kunci : *Celestial Management, Sumber Daya Manusia, dan BPR Syariah*

PENDAHULUAN

Karakteristik sistem perbankan syari'ah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil skema akad pembiayaan musyarakah, mudharabah, murabahah, ijarah, qard dan Istishna' (Ridlwan, 2016). Hal tersebut dapat memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan. Dengan menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan yang lebih bervariasi, perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang kredibel dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali (www.bi.go.id).

Pesatnya perkembangan di industri perbankan syari'ah secara nasional tidak diikuti dengan pertumbuhan sumber daya manusia bankir syari'ah. Tidak semua lulusan lembaga pendidikan formal juga siap pakai. Kondisi ini dikhawatirkan menjadi kontraproduktif bagi industri perbankan syariah secara umum. Kualifikasi menjadi bankir syariah berbeda dengan bankir konvensional. Pasalnya, bankir syari'ah harus memahami dunia bisnis Islam dengan baik (www.kompasiana.com). Perbankan syari'ah dan perbankan konvensional memiliki perbedaan, sehingga dengan jelas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perbankan syari'ah berbeda dengan sumber daya manusia di bank konvensional. Begitupun bentuk manajemen pengembangan sumber daya manusianya berbeda.

Di tengah pertumbuhan yang pesat dan tingginya animo masyarakat terhadap perbankan Syariah mengakibatkan terjadinya ketimpangan karena pemahaman masyarakat terhadap produk, istilah dari keuangan dan perbankan Syariah masih rendah ditambah lagi kualitas SDM Syariah juga masih kurang memadai baik dari kualitas dan kuantitas dalam bidang perbankan Syariah sehingga kondisi ini berpotensi sebagai gap yang pada akhirnya bisa berpotensi terhadap penyimpangan (www.kompasiana.com).

Muliaman d Hadad ketua OJK mengatakan karena minimnya SDM, maka menjadi marak adanya 'pembajakan' SDM antara industri perbankan syariah.

Karena itu, saat ini BI memfokuskan bagaimana bisa memfasilitasi segala kegiatan pengembangan SDM syariah. Kemudian, dilakukan juga dengan memfasilitasi pertemuan-pertemuan dan melobi perbankan sehingga terjadi saling tukar menukar informasi terkait pengembangan SDM Syariah (www.travel.kompas.com).

Bank syariah di Indonesia ada terdiri dari jenis yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dari ketiga jenis bank syariah BPRS yang dikenal sebagai bank yang banyak menyentuh sektor riil mikro. BPRS tidak memiliki transaksi lintas perbankan sehingga intensitas pertemuan antara pihak bank dan nasabah lebih dekat. Ketika nasabah ingin menarik dananya tidak melalui mesin atm seperti BUS dan UUS, nasabah harus mengambil langsung ke kantor. Ini bukti bahwa BPRS lebih dekat dengan nasabah, dan keberadaan BPRS lebih dekat dengan masyarakat menengah. BPRS dikenal sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang lokasi kantornya lebih mudah dijangkau oleh masyarakat kecil dan menengah. Hal ini menjadikan keberadaan BPRS seharusnya bisa ikut serta berkontribusi terhadap perkembangan sektor riil khususnya UMKM.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mempunyai peran yang sangat strategis di dalam mendukung kemajuan sektor UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah) di tanah air. Dengan keberadaan kantor-kantor BPRS yang umumnya dekat secara fisik dengan lokasi para UMKM berada, BPRS menjadi salah satu ujung tombak terdepan di dalam menyalurkan pembiayaan kepada UMKM tersebut. Sayangnya, kendala keterbatasan modal menjadi permasalahan utama bagi BPRS-BPRS di berbagai daerah tanah air didalam mendukung pertumbuhan UMKM. Namun demikian, semenjak beberapa waktu lalu dengan adanya kerjasama linkage program antara lembaga perbankan syariah dengan BPRS-BPRS dalam penyaluran fasilitas kredit untuk pengembangan sektor UMKM, maka BPRS-BPRS menjadi bisa lebih menggeliat didalam mendukung pengembangan UMKM di wilayahnya (www.mysharing.com).

Tabel 1. Sumber Daya Manusia di Bank Syariah

No	Jenis Bank Syariah	Mei 2016	Kontribusi
1	Bank Umum Syariah	50.383	84,930 %
2	Unit Usaha Syariah	4.408	7,430 %
3	BPR Syariah	4.523	7,640 %
4	Total	59.322	100 %

Sumber : Statistik Perbankan Syariah 2016 (OJK)

Dari data diatas menunjukkan adanya kondisi sumber daya manusia dari tiga jenis bank syariah yang ada di indonesia. Kontribusi terbesar dari bank umum syariah dengan jumlah SDM 50.383 orang dengan kontribusi 84,930 %. Posisi kedua ada BPR Syariah dengan jumlah SDM 4.523 orang dengan kontribusi 7,640 %, mengalahkan jumlah SDM yang ada pada Unit Usaha Syariah dengan jumlah SDM 4.408 orang dengan nilai kontribusi 7,430 %.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara bank syariah dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Baik perkara kuantitas maupun terkait dengan kualitas sumber daya manusia. Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang orientasi bisnisnya bersifat spiritual, tidak lepas dari norma agama dan nilai-nilai agama. Dibutuhkan sebuah konsep tersendiri yang bisa mengatur keberadaan sumber daya manusia di bank syariah, yang memiliki unsur dunia dan akhirat. Riawan Amin dalam bukunya yang berjudul *Celestial Management*, menjabarkan konsep yang sangat bagus dan sangat relevan dengan keberadaan sumber daya manusia di bank syariah.

Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa Pada umumnya sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah telah memahami akad-akad yang ada dalam lembaga keuangan syariah tetapi kurang dalam penerapannya. Hal ini diindikasikan misalnya tidak sesuainya penerapan akad pada lembaga keuangan syariah dengan fatwa yang ditetapkan oleh Dewan Syariah Majelis Ulama Indonesia. Beberapa hal yang meyebabkan kondisi tersebut adalah banyaknya sumber daya insani yang tidak berlatarbelakang pendidikan syariah dan kurangnya pelantihan-pelantihan dalam bidang syariah pada lembaga keuangan syariah.(Risa Seftiani: *Akuntansi Gunadarma*).

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan juga mengintruksikan adanya perbaikan bagi kualitas sumber daya manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah agar dapat menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam peraturannya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 47 /POJK.03/2017 Tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat Dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan industri Bank Perkreditan Rakyat atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang sehat diperlukan sumber daya manusia yang profesional; b. bahwa untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional, Bank Perkreditan Rakyat atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah wajib meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan; c. bahwa untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah diperlukan biaya dan persiapan yang baik dan terencana. Dana Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan paling sedikit 5% (lima persen) dari realisasi biaya SDM tahun sebelumnya.(POJK.2017)

Dibutuhkan sebuah konsep yang dapat membenahi kualitas sumber daya manusia di BPRS. Salah satu konsep yang sangat baik dan dapat menunjang terciptanya sumber daya yang berkualitas yaitu konsep *celestial management*. Manajemen langit (*celestial management*) adalah pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syar'i dan nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Konsep manajemen langit (*celestial management*) yang digagas oleh A. Riawan Amin ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengejawantahkan ajaran agama sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis (Hidayah, 2010).

Euis Amalia dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa Perguruan tinggi di Indonesia memiliki potensi yang besar dalam menyiapkan SDM integrative yaitu memiliki kompetensi yang memadai dari aspek syari'ah sekaligus mumpuni dalam bidang ekonomi dan keuangan baik dari segi konsep maupun operasional.

Kemudian bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara persepsi perguruan tinggi tentang kurikulum dan model pembelajaran dengan persepsi industry tentang kompetensi SDM yang dihasilkan (Amalia,2010).

Indah Piliyanti dalam tesisnya yang berjudul *Penerapan Konsep The Celestial Management (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, menyimpulkan konsep the celestial management yang tersusun dari akronim ZIKR, PIKR, MIKR dan diturunkan menjadi 12 atribut utama konsep the celestial management telah menjadi elemen-elemen budaya organisasi Bank Muamalat cabang Yogyakarta. Konsep the celestial management juga tercermin dalam kegiatan dan program kerja pada Bank Muamalat. Untuk meningkatkan pemahaman konsep the celestial management dan internalisasi nilai, karyawan diharuskan mengikuti pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan diharapkan proses internalisasi nilai akan lebih efektif dalam meningkatkan secara utuh (Piliyanti,2007).

Asnaini, dalam jurnal Ekonomi Islam La_Riba yang berjudul *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*. Dalam jurnal ini membahas tentang perkembangan perbankan syariah yang semakin meningkat jumlahnya, akan tetapi perkembangan tersebut tidak diiringi dengan pengembangan kualitasnya, salah satunya mengenai pengembangan mutu sumber daya insani (Asnani, 2008).

Farizal, dalam papernya yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Corporate University*, menyimpulkan bahwa kompetensi SDM perbankan meliputi *Knowledge, Attitude, dan Practise (KAP)*. Pada sisi *Knowledge*, pengembangannya meliputi manajemen operasional, manajemen nasabah, kemampuan berinovasi dan pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perbankan dan keuangan syariah. *Attitude* memfokuskan pada pengembangan di bidang *soft skill*, kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada nasabah, semangat dalam pengembangan perbankan syariah dan sebagainya. Sedangkan *Practise* berhubungan dengan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan *thinking analisis* (Farizal, 2010).

Upaya mendapatkan SDM yang yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien, dan produktif. Bagaimana upaya melakukan pelatihan dan pengembangan SDM tersebut ? apa saja pola yang dapat dilakukan ? Di dalam al-qur'an banyak ayat yang mengemukakan tentang ciri khas manusia. Ciri khas manusia tersebut memiliki keistimewaan dan kekuarangan. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Bahkan, dengan kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat memenangkan pertempuran (Rivai, 2009).

Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset (*human capital*), berupa SDM yang amanah dan professional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM. Disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. Pelatihan juga akan menambah ilmu pengetahuan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Sebaliknya pengembangan dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, keterampilan, yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan akan menambah kemampuan karyawan dan demikian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan paa manejer dan departemen SDM. Akan tetapi, kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah bukan solusi yang universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/ seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar (Rivai,2009).

Lembaga keuangan syariah adalah lembaga yang cukup unik, sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi

yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDM lembaga keuangan syariah harus selalu mengembangkan hal tersebut. Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syariah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu diantara tiga tipe SDM berikut: (Muhamad, 2003). 1) Spesialis ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi (ahli Tipe A) 2) Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syariah (teramsuk ahli Tipe B)

Memiliki keahlian dalam syariah maupun ilmu ekonomi (termasuk Tipe Ahli tipe A, diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi islam (lembaga keuangan syariah), dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi, serta mampu menjawab persoalan-persoalan modern dalam sistem ekonomi (lembaga keuangan). Ahli tipe B lebih diharapkan dalam melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi sistem ekonomi islam (lembaga keuangan syariah). Ahli tipe C inilah yang sebnarnya diharapkan, tetapi berapa banyak manusia yang memiliki keahlian ganda? Barangkali jika ada adalah satu dalam seribu. Ketiga ahli tersebut diharapkan selalu mempelajari statetment-statement dan pesumsi-presumsi positif dalam al-qur'an dan sunnah. Disamping itu juga melakukan kegiatan penelitian yang mengungkap statetment ekonomi (keuangan syariah), yang dilakukan oleh para pemikir muslim sepanjang masa. Ini berarti bahwa pemikir muslim masa lalu telah menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat normatif dan positif (Muhamad,2003).

Dengan demikian, SDM yang mendukung iB (ai-Bi) perbankan syariah bukanlah SDM dengan kompetensi yang marginal pas-pasan. Bahkan sebaliknya. SDM yang dicari dan dibutuhkan oleh bank syariah adalah SDM dengan kemampuan “ lebih dari sekedar banker.” SDM iB (ai-Bi) haruslah SDM yang multi dimensi, yang memiliki kompetensi lintas keilmuan. Ia harus memiliki kompetensi sebagai seorang ahli investasi, sekaligus ahli keuangan dan perbankan, beretika serta memahami *sharia compliancy*. Pemenuhan SDM dengan kompetensi lengkap seperti ini harus dilakukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, melalui proses rekrutmen dan pelatihan. Karena hanya dengan demikian, iB

perbankan syariah mampu melayani nasabah dengan menyajikan solusi yang lebih lengkap sebagai “ Lebih dari sekedar bank” (Umar,tt).

Ajaran agama atau nilai-nilai langit yang dimaksud sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis adalah nilai-nilai yang merujuk pada prinsip 3 W, yakni *Worship*, *Wealth*, dan *Warfare* (Riawan Amin, 2006):

A place of Worship (tempat menyembah), artinya tempat bekerja atau bisnis haruslah dimaknai sebagai tempat ibadah. Bekerja adalah bukan untuk mengabdikan kepada pimpinan, tetapi bekerja lebih dari itu yaitu mengabdikan kepada Allah SWT. Dengan menyadari dan menghayati bahwa manusia adalah hamba Allah, maka sewajarnya setiap manusia mengabdikan dirinya kepada Allah, dengan mengikuti segala aturan-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya (Amin, 2006). Hal ini sesuai dengan Firman Allah yang berbunyi: ” *Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku*” (QS. Adz-Dzaariyaat 51:56). Selanjutnya, dikemukakan satu lagi firman Allah yang maksudnya adalah seperti berikut: ” *Wahai sekalian manusia! Sembahlah Tuhan kamu yang telah menciptakan kamu dan orang-orang yang terdahulu daripada kamu supaya kamu bertaqwa*” (QS. Al-Baqarah:2:21). Rasulullah SAW juga telah bersabda yang artinya: ”*Orang yang mencari penghidupan itu adalah kawan Tuhan*” (HR. Al-Bukhari).

Upaya mendapatkan SDM yang yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien, dan produktif. Bagaimana upaya melakukan pelatihan dan pengembangan SDM tersebut ? apa saja pola yang dapat dilakukan ? Di dalam al-qur’an banyak ayat yang mengemukakan tentang ciri khas manusia. Ciri khas manusia tersebut memiliki keistimewaan dan kekuarangan. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Bahkan, dengan kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat memenangkan pertempuran (Rivai, 2009).

Ada perbedaan ketika bekerja untuk kerja (mencari nafkah) dan bekerja untuk ibadah. Bekerja untuk kerja (hanya mencari nafkah) akan cenderung menghalalkan segala cara untuk memperoleh hasil yang sebanyak-banyaknya.

Sedangkan bekerja untuk ibadah melihat hasil yang baik hanya diperoleh dengan niat, tujuan, dan cara yang baik, yaitu dengan niat, tujuan, dan cara-cara yang dibenarkan oleh Allah SWT. Kalau hal ini diikuti, maka kemungkinan hasil yang diperoleh tidak begitu banyak tetapi ada nilai berkah di dalamnya. Oleh sebab itu, nilai-nilai *Worship* diturunkan dalam konsep ZIKR yaitu *Zero Base, Iman, Konsisten, Result Oriented* (Amin, 2006).

A Place of Wealth (tempat kesejahteraan), Artinya tempat bekerja atau bisnis haruslah dijadikan sebagai pusat dari berkumpul dan dibaginya kesejahteraan dengan adil. Kesejahteraan yang seimbang antara material dan immaterial. Penyelesaian tugas akan tergantung pada banyak faktor. Pembagian tugas itu harus jelas, sehingga apapun yang berkaitan dengan kesuksesan/kelancaran bekerja harus dibagi/sharing dengan adil.

Allah SWT berfirman ”*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan*” (QS. An-Nahl 16:90). Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda ”*Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil di sisi Allah laksana berada di atas mimbar yang terbuat dari cahaya. Mereka itu orang-orang yang berlaku adil dalam memberikan hukum kepada keluarga dan rakyat yang mereka kuasai (perintah)*” (HR. Muslim). Sedangkan dalam manajemen ini ada 4 atribut utama, yang terangkum dalam akronim P I K R (*Power, Information, Knowledge, dan Reward*).

Place of Warfare (tempat pertempuran). Misalnya dalam dunia penegakan hukum, peradilan harus mampu menjadi medan pertempuran dalam mewujudkan keadilan, bukanlah Islam hadir justru untuk menegakkan keadilan bukan untuk merobohkannya? Dalam dunia bisnis juga harus mampu menjadi medan pertempuran dalam memajukan ekonomi umat/rakyat. Untuk menjadi *the dream team* disegala medan pertempuran, setiap karyawan/pegawai harus membekali diri dengan atribut M I K R (*Militan, Intelek, Kompetitif, Regeneratif*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan library riset atau studi pustaka yang diperoleh dari beberapa sumber, yang dianggap mendukung tema yang diangkat dari tulisan ini. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang artinya menggambarkan suatu subyek penelitian. Dalam hal ini adalah bentuk kondisi sumber daya manusia di BPR syari'ah. Kemudian tentang perlunya penerapan Celestial Management bagi sumber daya manusia di BPR syari'ah.

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau data yang diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti). Data-data yang digunakan penulis antara lain: Teori-teori yang peneliti ambil dari berbagai literature dan pengambilan data-data dari hasil yang telah tersaji dari suatu lembaga

Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada kondisi sumber daya manusia di BPR syariah. Batasan dalam tulisan ini juga pada kondisi faktual tentang keberadaan kondisi sumber daya manusia di BPR syariah, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di BPR syariah, yang terjadi pada bank syari'ah saat ini yang market sharenya baru menembus 5 % apabila dibandingkan perbankan secara nasional.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa metode yaitu: pertama, Studi Kepustakaan untuk menggali dasar-dasar teori yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di BPR syariah dan konsep dari celestial management. Kedua, pengamatan setiap data yang didapatkan dari berbagai sumber diamati dan dianalisa terkait dengan kondisi sumber daya manusia di BPR syariah.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu dengan cara memaparkan metode teori terkait sumber daya manusia di BPR syari'ah, serta perlunya penerapan celestial management di BPR syariah. Kemudian bagaimana konsep celestial management

penerapannya bagi sumber daya manusia di BPR syariah, sebagai bentuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan keadaan yang diamati. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif dan hasil dari penelitian kualitatif lebih bersifat makna daripada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertumbuhan Jumlah Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Tabel 2. Pertumbuhan Jumlah SDM di BPRS Syariah

No	Periode	Jumlah
1	Desember 2014	4.704
2	Desember 2015	5.058
3	Pertumbuhan	7,525 %

Sumber: OJK. Statistik Perbankan Syariah September 2016

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia di BPR syariah mengalami pertumbuhan sebesar 7,525 persen. Dari jumlah 4.704 orang pada desember 2014 menjadi 5.058 orang pada desember 2016. Kedepannya semakin berkembangnya BPR Syariah di Indonesia juga akan melibatkan banyak sumber daya manusia secara kuantitas.

Pentingnya penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia di BPR Syariah

Konsep Celestial Management memiliki tiga unsur penting yaitu ZIKR, PIKR, MIKR

ZIKR, yang terdiri dari (Zero Base, Iman, Konsisten, dan Result Oriented)

Zero menunjukkan bahwa erat kaitannya dengan niat, ketulusan dalam bekerja. Sumber daya manusia di bank syariah harus meniatkan agar setiap yang dilakukannya bertujuan mencari ridha dari Allah SWT, agar tidak sia-sia dan mendapatkan rahmatNya. Dengan demikian sumber daya manusia di BPR syariah akan memacu diri dalam bekerja.

Iman menunjukkan erat kaitannya suatu keyakinan akan kekuasaan Allah SWT, keyakinan akan janji-janji Allah SWT. Sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki iman keyakinan bahwa apa yang dilakukannya selalu dalam pantauan dari Allah SWT, sehingga mereka merasa enggan dalam berbuat hal-hal yang dilarang.

Konsisten, maksudnya untuk sampai pada titik sasaran, zero base dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan kaffah. Sumber daya manusia di BPR syariah harus konsisten dalam menjalankan tugasnya sebagai sumber daya manusia di BPR syariah. Konsisten jika mempertahankan prestasi yang telah dimiliki, dan terus konsisten membenahi setiap kekurangan di lingkungan BPR syariah. Konsisten dalam mengembangkan produk dan inovasi di BPR syariah, serta memasarkan perbankan syariah kepada seluruh lapisan masyarakat.

Result oriented, dapat diartikan bahwa dalam bekerja atau bisnis sebagai suatu perwujudan ibadah, maka harus mempunyai Result Oriented. Result Oriented yang dimaksud disini adalah *Mardhatillah/Willing Of God* (keridhaan Allah SWT). Yaitu orientasi utama menjadi Sumber Daya Manusia di BPR syariah yaitu mengetahui orientasi yaitu falah bahagia di dunia dan akhirat. Meskipun BPR syariah itu adalah lembaga bisnis, tapi tidak mengabaikan hal-hal yang bisa melanggar aturan agama. Orientasi dunia dan akhirat harus dimiliki oleh sumber daya manusia di BPR syariah, karena menjadi pembeda dengan orientasi BPR konvensional.

PIKR (Power, Information, Knowledge, dan Reward).

Power Sharing (Pembagian kekuasaan), Pembagian kekuasaan/pendelegasian kekuasaan dapat diartikan bahwa seorang individu tidak bisa sendirian dalam

bekerja tetapi haruslah berkelompok, bersama-sama dengan pegawai/karyawan lainnya, duduk bersama dalam sebuah team. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki sifat *power sharing* dalam bekerja, sebagai bentuk profesionalisme, bahwa setiap mereka memiliki amanah, yang harus dipertanggungjawabkan. Dengan demikian ada kebersamaan antara sumber daya manusia.

Information, Dalam melaksanakan tugas sebagai penerima pendelegasian (*power sharing*), ditentukan oleh terbaginya informasinya yang diperoleh. Jika individu bertugas di unit terbawah tentunya banyak informasinya dari atas. Sumber daya manusia di BPR syariah, harus peka dan memiliki akses informasi yang baik. Dalam rangka bisa meningkatkan skill, memicu inovasi dalam menciptakan produk, serta strategi dalam menjaring nasabah yang lebih banyak. Dengan informasi ini sumber daya manusia di BPR syariah tidak akan ketinggalan dalam mengembangkan diri.

Knowledge Sharing (pembagian pengetahuan), Pembagian informasi yang diperlukan akan sia-sia bila tidak terjadi *knowledge sharing* (pembagian pengetahuan dan keterampilan), sehingga yang mengetahui teknik-teknik permainan hanya itu-itu saja, akibatnya sebagian pegawai/karyawan tidak cukup pengetahuan dalam melaksanakan tugas. *Knowledge Sharing* harus dimiliki oleh sumber daya manusia di BPR syariah, mengingat BPR syariah punya perbedaan yang sangat signifikan dengan BPR konvensional, sehingga sumber daya manusia di BPR syariah dituntut memiliki *knowledge* yang lebih jika di banding BPR konvensional. Mana mungkin sumber daya manusia di BPR syariah bisa memasarkan atau menjelaskan jika tidak memiliki *knowledge* tentang bank syariah.

Reward Sharing (pembagian hadiah/ganjaran), Imbalan untuk pemain/pekerja itulah yang disebut *Reward*. *Reward* tidak selalu berbentuk uang, tetapi juga penghargaan, sekurang-kurangnya pengakuan dari atasan. Jadi *reward* diterima terakhir, setelah ada prestasi. Sebagai sumber daya manusia yang bekerja di BPR syariah harus dituntut berbuat adil, khususnya bagi pimpinan BPR syariah. Harus berlaku profesional terhadap karyawan yang dimilikinya, ketika ada

karyawan yang berprestasi sebaiknya diberikan reward hadiah, begitupun jika ada karyawan yang berbuat salah sebaiknya diberi ganjaran.

M I K R (Militan, Intelek, Kompetitif, Regeneratif).

Militan, Pilihan yang sulit tidak mungkin lahir dari individu yang pengecut, bukan pribadi yang loyo, tetapi pribadi yang mempunyai semangat yang tinggi dan teguh pendirian dalam mengerjakannya, itulah yang disebut *Militan*. Sumber daya manusia di BPR syariah harus berjiwa militan, tidak mudah menyerah dan putus asa. Mengingat BPR syariah sedang mengalami proses perkembangan sehingga dibutuhkan kesungguhan dari para sumber daya manusianya untuk bekerja dengan penuh semangat agar BPR syariah bisa bersaing dengan BPR konvensional dalam merebut pasar.

Intelek, adalah kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. Orang intelek akan menggunakan semua knowledge dan skill yang membutuhkan untuk berprestasi. Sumber daya manusia di BPR syariah sangat dituntut untuk bisa berfikir cerdas (intelek), mampu membaca setiap peluang yang ada, kemudian dituntut untuk bisa lebih banyak menciptakan inovas produk di BPR syariah. Mampu menciptakan produk yang bernilai ekonomi dan dan berjalan sesuai dengan prinsip syariah. Mampu melihat kebutuhan apa saja yang dicari para konsumen, sehingga dengan intelektualitas sumber daya manusia akan terus memajukan BPR syariah.

Kompetitif adalah mereka yang tidak saja memiliki penguasaan knowledge dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi juga mereka yang mempunyai kemauan untuk berperan serta menyumbangkan kinerja terbaiknya buat organisasinya. Kompetisi antara BPR syariah akan terus berjalan, khususnya dalam menarik nasabah, siapa yang memiliki jiwa kompetisi yang baik maka dia yang akan mendapatkan pasar. Sumber daya manusia di BPR syariah harus selalu siap dalam menjalani kompetisi, dengan bank konvensional. Sumber daya manusia harus kompetitif dalam menjalankan bisnisnya.

Regeneratif artinya kemampuan kompetitif atau kesuksesan yang didapatkan dan harus bisa dijaga terus-menerus serta diwariskan kepada generasi

berikutnya. Generasi yang cakap adalah generasi yang dilahirkan dan dibangun serta bisa membangkitkan pemimpin yang kompetitif yang mempunyai waktu yang panjang. Sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki sifat regeratif, artinya para senior yang banyak memiliki ilmu dan pengalaman mau membagi kepada juniornya. Tidak pelit sharing dengan juniornya yang sedang proses pengembangan diri. Mewariskan yang baik dan meninggalkan yang buruk, dengan demikian BPR syariah akan selalu memiliki sumber daya manusia yang unggul.

PENUTUP

Sumber daya manusia di BPR syariah terus mengalami pertumbuhan, pada desember 2014 jumlah SDM di BPR Syariah sejumlah 4.704 orang, adapun pada desember 2015 jumlah SDM di BPR Syariah sejumlah 5.058 orang. Itu artinya SDM di BPR Syariah mengalami pertumbuh sebesar 7,525 persen.

Konsep celestial management terdiri dari ZIKR (Zero Base, Iman, Konsisten, dan Result Oriented), kemudian PIKR (P I K R (*Power, Information, Knowledge, dan Reward*), dan MIKR (Militan, Intelek, Kompetitif, Regeneratif). Unsur-unsur ini menjadi penting dan sangat perlu diterapkan bagi sumber daya manusia di BPR syariah. Hal ini mampu mengimbangi atau sejalan konsep bisnis BPR syariah yang tidak terlepas dari aspek spiritual, tidak hanya orientasi materi tapi juga mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan. 2004. *ZIKR, PIKR, MIKR, The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.
- Asnaini. 2008. *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syaria'ah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*. *Jurnal Ekonomi Islam La_Riba* Vol.II. No. 1. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII.
- Amalia, Euis.2010 “ *Peta Potensi SDM Ekonomi Islam Pada PTAI dan PTU: Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran dan Hubungannya Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia*”. Makalah disampaikan pada Forum Riset Perbankan Syaria'ah II 2010, diselenggarakan oleh IPIEF Fakultas Ekonomi UMY, Yogyakarta.

- Farizal. 2010. “ *Pengembangan Kompetensi SDM Perbankan Syariah Melalui Corporate University*”. Makalah Ismanto, Kuart. 2009. *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayah, Siti.2010. *Manajemen Langit (Management Celestial) Sebagai Pendekatan Spiritual Dalam Praktik Bisnis*.
- Piliyanti, Indah.2007. *Penerapan Konsep The Celestial Mangement (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, Tesis Magister Studi Islam,, Yogyakarta:UIN.
- Ridlwan, A. A. (2016). Implementasi Akad Muzara’ah Pada Bank Syariah : Alternatif Akses Permodalan Sektor Pertanian. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 34-48.
- Seftiani, Risa dan Imam Subawe. Analisis Pengaruh Pemahaman dan Penerapan Ekonomi Syariah Oleh Sumber Daya Insani Terhadap Profitabilitas Pada Lembaga Keuangan Syariah di Wilayah Depok. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Siagin, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press.
- Muhammad. 2003. *Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UIN.
- Bank Indonesia.2007. Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah, Jakarta: bank Indonesia.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2016. *Statistik Perbankan Syariah September 2016*, Jakarta: OJK.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan. 2017. NOMOR 47 /POJK.03/2017 Nomor *Tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat Dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*.
- <http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah/> diakses Pada tanggal 14 Juni 2012.

*[http://travel.kompas.com/read/2009/10/21/16513473/Industri.Syariah.Masih.Mi
nim.SDM](http://travel.kompas.com/read/2009/10/21/16513473/Industri.Syariah.Masih.Mi
nim.SDM) pada tanggal 20 Agustus 2015.*

*[http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011/04/23/04244645/Perbankan.Syari
ah.Tidak.Didukung.SDM](http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011/04/23/04244645/Perbankan.Syari
ah.Tidak.Didukung.SDM), Diakses pada tanggal 14 juni 2015.*

*[http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/04/30/nnlvn3-
perbankan-syariah-kekurangan-sdm](http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/04/30/nnlvn3-
perbankan-syariah-kekurangan-sdm) pada tanggal 1 Maret 2016.*

*[http://www.kompasiana.com/setIawan/isu-auditing-penyimpangan-pada-bank-
syariah_55652ca8197b61a85b1be78f](http://www.kompasiana.com/setIawan/isu-auditing-penyimpangan-pada-bank-
syariah_55652ca8197b61a85b1be78f) pada tanggal 5 Desember 2016*