

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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. Hal ini dapat dilihat dengan bertambahnya Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), Asuransi Syariah, Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya. Maka dengan hadirnya perbankan syariah dapat memberi warna dalam praktek sistem riba yang terlampau jauh mengakar dan menjangkiti khususnya masyarakat muslim di negara ini.

Perbankan syariah 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 ketertindasan dan eksploitasi ekonomi sehingga menjadi manusia yang produktif. Falah yang merupakan memuliakan dan kemenangan dalam hidup atau tidak hanya memandang secara pada aspek materielnnya 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.

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 sumber daya insani sebagai penggerak atau pelaku ekonomi syariah terutama pada perbankan syariah dengan *basic* pendidikan yang bukan dari perbankan syariah, karena idealnya *basic* kompetensi yang di miliki karyawan perbankan harus sesuai dengan konsep syariah yang telah dia dapat dari pendidikannya. Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan bank mempunyai *basic* pendidikan perbankan syariah.

Kelemahan tersebut mengakibatkan salah satunya kurangnya inovasi produk dikarenakan kemampuan SDM yang masih terbatas. Para *officer* perbankan syariah memang umumnya berasal dari S1 non ekonomi Islam sehingga kebanyakan mereka masih awam dalam fiqh, terutama fiqh muamalah, ilmu ushul fiqh keuangan dan qawaid fiqh ekonomi. Meskipun bank sudah mengadakan berbagai macam *training* dan pelatihan tentang perbankan syariah pada karyawannya, namun ini kebanyakan hanya mempelajari tentang pemahaman konsep produk bank syariah yang sudah ada, masih banyak *officer* bank syariah yang belum memahami dengan baik konsep dan penerapan fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional. Akibatnya masih banyak fatwa DSN MUI yang belum diterapkan sebagian besar bank

syariah, seperti syirkah muntanaqishah, ijarah muwazy, *L/C* dll (kompasiana.com).

Harus diakui bahwa SDI bank syari'ah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih sangat langka. Kendala SDI dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi di samping karena sistem perbankan syariah di Indonesia relatif masih baru, juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDM bank syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah pindahan bank konvensional dengan berbagai motif. Diperkirakan karyawan bank syariah 70 % saat ini berasal dari latar pendidikan non syariah dan bank konvensional.

Terkait dengan masalah sumber daya insani, hasil riset yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tahun 2003 diungkapkan bahwa lebih dari 90 % SDM bank syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Berdasarkan penyampaian *outlook* perbankan syariah tahun 2007 diketahui bahwa di antara kendala percepatan *market share* (5 %) perbankan syariah karena faktor sumber daya insani, baik disisi minimnya sumber daya insani perbankan syariah maupun kualitasnya yang masih rendah, lebih lanjut dikatakan bahwa, sumber daya insani industri perbankan syariah masih didominasi oleh karyawan yang minim pengetahuan tentang keuangan islam, sebab kebanyakan dari mereka hanya mendapatkan *training* berkenaan dengan keuangan syari'ah saja. Jumlah sumber daya insani tersebut masih

didominasi oleh karyawan yang minim pengetahuan tentang keuangan islam (Istikhomah, 2014: 112).

Oleh karena itu Bank Syariah harusnya memperbaiki sumber daya insaninya terlebih dahulu agar tercapai lembaga perbankan syariah yang ideal. Sekretaris II Asbisindo DIY, Syamsul Huda, menyampaikan banyak karyawan baru yang belum memahami perbankan syariah. Mereka masih melihat bank syariah sama seperti bank konvensional. Asbisindo DIY juga menyatakan untuk berfokus dalam pelatihan pegawai baru bank perkreditan rakyat syariah (harianjogja.com)

Kantor Bank Indonesia (KBI) Yogyakarta, Dewi Setyowati dalam sarasehan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa SDM bank syariah lebih cepat memahami operasional bank ini jika mereka memiliki pengalaman bekerja di perbankan umum. SDM syariah pada umumnya mempunyai kesulitan beradaptasi dengan prinsip dan operasional bank syariah. Serta membutuhkan waktu lama bagi pekerja bank syariah untuk memahami proses bisnis dan hal-hal yang berkaitan dengan ekonomi syariah (pikiran-rakyat.com).

Permasalahan Sumber Daya Manusia muncul karena kinerjanya tidak mampu memenuhi target dan harapan perusahaan, sedangkan untuk memenuhi target dan harapan perusahaan, masing-masing individu harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dari *basic* pendidikannya. Apa lagi jika pelatihan dan pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan bekerja tersebut berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dan dalam

jangka waktu pendek, tentunya kesiapan dari SDI tersebut untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan akan kurang maksimal. Peranan perusahaan terhadap peningkatan kompetensi SDM adalah dengan melakukan *training* terkait dengan kebutuhan dalam perusahaan tersebut.

Pada tahun 2013 terdapat satu kasus kredit fiktif pada salah satu bank syariah yang terdapat di Bogor. Kasus kredit fiktif ini bermula dari pengajuan kredit seorang pengusaha properti pada tahun 2011 yang awalnya ingin mengajukan kredit pembiayaan rumah untuk dirinya sendiri. Namun dalam proses pengajuannya, salah satu nasabah pembiayaan tersebut dan tiga pegawai bank tersebut melakukan penyimpangan, dengan modus ingin melakukan pencucian uang pada bank melalui pembiayaan Al Mudharabah. Seharusnya kasus seperti ini tidak terjadi pada Bank Syariah, karena bank syariah pada dasarnya merupakan bank yang berlandaskan pada hukum-hukum islam atau syariah jadi tidak wajar pegawai bank syariah melakukan pencucian uang tersebut (<http://www.news.liputan6.com>).

Salah satu solusi dari ketimpangan SDM yang terjadi yaitu, bank secara bertahap memberikan pelatihan atau *training* demi terciptanya SDM yang diinginkan pada suatu perusahaan. Pelatihan atau *training* adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai atau karyawan dalam suatu arah yang berguna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani dan Rosidah 2003:175). Pelatihan (*training*) mempunyai banyak kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Program *training* tidak

hanya bermanfaat kepada individu karyawan, tapi juga bermanfaat bagi perusahaan pada umumnya. Program pelatihan adalah sebagai salah satu investasi perusahaan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), dan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting (Rachmawati 2008:110).

Dalam penerapannya, *training* perusahaan memiliki berbagai macam metode/model. Salah satu contoh model yang dipakai dalam *training program* di Bank Syariah seperti berikut ini:

1. *E-Learning*: Proses pelatihan yang sepenuhnya dilakukan melalui media *E-Learning*. Pembelajaran melalui *E-Learning* dimulai dari proses pendaftaran, pelatihan, test dan evaluasi sampai dengan penerbitan sertifikat pelatihan.
2. *Classroom Training*: Proses pelatihan yang dilaksanakan di dalam kelas (di *Learning Centre* BSM maupun di Cab. Koordinator) untuk meningkatkan *skill* pegawai.
3. *Blended Learning*: Proses pelatihan yang memadukan antara proses pembelajaran melalui *E-Learning* dan *classroom*. Pegawai terlebih dahulu belajar melalui *E-Learning* untuk meningkatkan pengetahuan. Setelah lulus pre-test di *E-Learning*, pegawai mengikuti *classroom training* guna meningkatkan *skill* dari pengetahuan yang telah didapat melalui *E-Learning* (<http://www.syariahmandiri.co.id>)

Sejak berdirinya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari tahun 2007, dengan diawali keinginan para pengurus BMT Al Ikhlas untuk mengembangkan sayap dengan memiliki Lembaga Keuangan yang lebih

besar sepakat mendirikan BPR Syariah dengan nama “BPRS Al Ikhlas”. Namun dalam proses yang sangat panjang, Bank Indonesia tidak mengizinkan menggunakan nama Al Ikhlas, karena sudah ada lembaga keuangan yang menggunakan nama Al Ikhlas yaitu “BMT Al Ikhlas”. Setelah dilakukan musyawarah panjang, maka disepakati menggunakan nama: “PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA”. Sedangkan untuk pemasaran / publikasi menggunakan nama “BANK MADINA SYARIAH”.

PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta dalam perkembangannya mendapatkan penghargaan oleh salah satu media masa perbankan infobanknews.com sebanyak dua kali pada tahun 2011 dan 2012 dengan predikat sangat bagus dalam kinerja keuangannya, akan sangat disayangkan jika kinerja para karyawan menurun akibat dari *training* yang tidak tepat sasaran. Mengingat PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mempunyai visi:

1. Menjadi BPR Syariah terdepan dalam membangun ekonomi umat.

Serta misi:

1. Memberikan layanan produk perbankan syariah berdasarkan prudential banking
2. berperan aktif dalam pengembangan sektor usaha kecil dan menengah, menyebarluaskan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah”.

Jika tidak ditunjang dengan *training* yang tepat pada sumber daya insaninya maka pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah pun tidak akan sesuai dalam praktiknya. Karena sumber daya manusia bagi perusahaan adalah asset dan modal awal untuk membangun perusahaan yang baik. Peran yang sangat *center* inilah yang membuat perusahaan harus sangat memperhatikan efektifitas *training*, sehingga nantinya tujuan dalam perusahaan tersebut dapat dicapai.

Dari pemikiran diatas maka penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**MODEL TRAINING AKSELERASI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH TERHADAP PEMAHAMAN BANK SYARIAH PADA KARYAWAN PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA**”. Motifasi dan tujuan penulis mengadakan penelitian disini adalah karena selama ini pada umumnya di Indonesia karyawan yang mempunyai *basic* pendidikan non perbankan syariah banyak bekerja di industri perbankan syariah yang idealnya karyawan tersebut mempunyai *basic* pendidikan perbankan syariah sebagai dasar pondasi pengetahuannya, dan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta ini menurut observasi penulis dari 24 karyawan terdapat setengah dari karyawan mempunyai *basic* pendidikan ekonomi/akuntansi. 50 % sisanya mempunyai *basic* pendidikan diluar pendidikan ekonomi/akuntansi. Diantara karyawan yang mempunyai *basic* pendidikan ekonomi/akuntansi hanya terdapat sebagian karyawan yang mempunyai *basic* pendidikan ekonomi syariah.

**B. Rumusan Masalah :**

1. Model *training* akselerasi seperti apakah yang di terapkan agar karyawan dapat dengan cepat menguasai *basic* perbankan syariah?
2. Apakah model *training* akselerasi tersebut efektif untuk meningkatkan pemahaman bank syariah bagi karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui model *training* seperti apakah yang di terapkan agar karyawan dapat dengan cepat menguasai *basic* perbankan syariah?
2. Untuk mengetahui apakah model *training* tersebut efektif untuk meningkatkan pemahaman bank syariah bagi karyawan?

**D. Manfaat Penelitian**

Sedangkan hasil penelitian pada nantinya diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis yaitu dapat dijadikan bukti empiris bahwa model akselerasi *training* dapat mempengaruhi karyawan.
2. Manfaat praktis yaitu bagi peneliti dapat menambah wawasan teori dan praktek tentang model akselerasi *training* terhadap karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Bagi PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi lembaga tersebut, bagi pihak lain hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam penelitian selanjutnya.