

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab IV ini akan memaparkan dan membahas hasil penelitian yang telah dikumpulkan dengan beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis pada objek penelitian. Analisis data pada bagian ini menunjukkan bahwa teori mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah juga telah diterapkan oleh Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah, yaitu pada tahap orientasi, pelatihan, dan pengembangan karir, dengan hasil analisis sebagai berikut:

#### **A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Barokah Dana Sejahterah**

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam mengelola sebuah organisasi, dan hal tersebut juga berlaku pada bank baik yang berbasis konvensional maupun syariah. Dapat diketahui bahwa salah satu kunci sukses Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah adalah terletak pada upaya dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang cukup baik. Kualitas sumber daya manusia BPRS Barokah Dana Sejahterah sangat diperhatikan yang kemudian diimbangi dengan strategi yang berbasis syariah yang mana pada setiap pengembangan sumber daya manusianya selalu mengutamakan penerapan nilai-nilai keislaman.

Pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting di BPRS BDS sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Pimpinan yang bernama Ibu Lia pada tanggal 26 November 2017, dengan kutipan sebagai berikut:

“Makna pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS adalah sangat penting karena itu merupakan asset dari sebuah perusahaan. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung sungguh pada kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu kami sangat memperhatikannya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia bagi Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah adalah sangat diperlukan. Hal ini disebabkan oleh bahwa SDM adalah aset yang sangat berharga yang menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan yang dalam hal ini adalah BPRS DDS.

Pernyataan Pimpinan BPRS BDS tersebut juga didukung oleh Bagian Sumber Daya Manusia tentang perlunya pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS. Kutipan wawancaranya dapat dilihat berikut ini:

“Pengembangan sumber daya manusia itu dapat diibaratkan sebagai nyawa dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berhubungan dengan manusia yang berperan menunjukkan kinerjanya. Kalau pengembangan SDM-nya berjalan dengan baik, maka tentunya kinerjanya juga akan baik yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan. Kami ini kan menjual jasa, jadi SDM-nya harus terampil memberikan pelayanan. Intinya, tanpa SDM yang baik, BPRS BDS tidak akan bisa bertahan sampai hari ini.”

Bagi peneliti, pernyataan dari Bagian Sumber Daya Manusia tersebut lebih spesifik dan tegas. Pengembangan sumber daya manusia adalah nyawa yang mewakili kinerja sebuah perusahaan termasuk di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah. Tanpa pengembangan SDM baik, tidak mungkin BPRS BDS dapat bertahan dan meningkatkan pelayanannya dan menarik perhatian para konsumen untuk menggunakan produknya. Dari kutipan wawancara di atas juga dapat diketahui bahwa BPRS BDS menjunjung tinggi pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Selain mewawancarai Pimpinan dan Bagian Sumber Daya Manusia, Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan untuk menanyakan pendapat mereka tentang pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS yang dilakukan selama ini. Karyawan yang diwawancarai adalah Gita yang bekerja sebagai Customer Servicer dan Fattah yang bekerja di Bagian Marketing. Respon dan pendapat dari karyawan-karyawan tersebut adalah sangat mendukung dan mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah juga sangat penting untuk dilakukan. Berikut kutipan wawancaranya:

“Pengembangan sumber daya manusia cukup baik bagi BPRS BDS. Itu lah yang dapat membedakannya dengan yang lain.”

Berdasarkan kutipan jawaban wawancara di atas, dapat diketahui bahwa karyawan menyambut baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di BPRS BDS. Selain baik untuk peningkatan kapasitas,

juga dapat menjadi pembeda BPRS BDS dengan bank-bank yang lain. Pembeda dalam konteks ini bermakna bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di BPRS BDS adalah merupakan ide dan pemikiran para manajemen dan pimpinan BPRS BDS yang diyakini berbeda dari bank-bank lainnya.

Sedangkan karyawan lainnya memiliki pendapat yang berbeda. Berikut kutipannya.

“Pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS sudah cukup bagus dan sangat diperlukan. Karena apa? Manusia atau karyawan yang bekerja BPRS BDS adalah sumber daya insani yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan kapasitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik lagi”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan sangat mengapresiasi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di BPRS BDS. Manusia adalah sumber daya insani yang memerlukan pengembangan dan peningkatan kapasitas sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Semua ini akan bermuara pada kualitas pelayanan yang lebih baik di BPRS BDS.

Hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan di BPRS BDS tersebut terkait pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan pendapat Gouzali dalam Kadarisman (2013) yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan

yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Sedangkan Heidjrachman, *et, al* berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan yang lebih efisien. Kaitannya dengan hal tersebut, BPRS BDS adalah sebuah bank yang menjual produk jasanya sehingga kapasitas, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dari semua karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan dan karyawan BPRS BDS sangat sadar bahwa pengembangan SDM memberikan manfaat yang banyak baik bagi bank maupun terhadap setiap karyawan secara individu. Kaitannya dengan hal tersebut, Gouzali dalam Kadarisman (2013) mengungkapkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- b. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.

- c. Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- e. Organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- f. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- g. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- h. Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Apa yang disampaikan oleh Gouzali dalam Kadarisman (2013) adalah manfaat pengembangan SDM bagi organisasi atau lembaga. Karyawan BPRS BDS juga mengungkapkan bahwa pengembangan SDM juga bermanfaat bagi personal karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira dalam Yuniati (2016) tentang manfaat pengembangan SDM untuk personal, sebagai berikut:

- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individu.
- b. Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
- c. Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.

- d. Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- e. Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- f. Membuat kebijakan aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan.
- g. Memperbaiki moral.
- h. Memperbaiki moral.
- i. Membangun kepaduan gerak.
- j. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- k. Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

#### **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS BDS**

Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahtera adalah salah satu bank yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang visinya menjadi lembaga perbankan syariah yang besar dan sehat serta memberikan kemanfaatan pada umat. Seperti yang telah diketahui bahwa setiap bank atau lembaga yang menyatakan dirinya berbasis syariah, itu artinya segala aktivitasnya selalu berdasarkan pada syariat Islam dan dilandasi oleh nilai-nilai keislaman. Michael Armstrong dalam Cahayani (2005: 103) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi penggunaan pendekatan pelatihan dan pengembangan yang sistematis dan berkesinambungan,

pemeliharaan, dan juga harus membina hubungan baik dengan serikat pekerja. BPRS BDS adalah lembaga keuangan yang berbasis syariah dan tentunya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang berpatokan pada nilai-nilai keislaman. Berikut adalah kutipan wawancara yang dilakukan dengan Pimpinan BPRS BDS terkait pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah.

“Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman di BPRS BDS adalah dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang profesional tetapi tetap menjaga kesyariahan.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa secara eksplisit Pimpinan BPRS BDS menginginkan adanya karyawan yang selain profesional dalam menjalankan tugasnya, juga harus menjaga kesyariahan dan nilai-nilai keislaman yang merupakan ajaran agama Islam yang dianut oleh semua karyawan di BPRS BDS. Profesionalitas adalah tuntutan dalam menjalankan peran dan melaksanakan pekerjaan dan hal tersebut menentukan seberapa tinggi kualitas kinerja yang dicapai, tetapi akan lebih baik dan berkah lagi jika bekerja yang mana dilandasi dengan nilai-nilai keislaman. Bekerja yang dilandasi dengan nilai-nilai keislaman dan prinsip kesyariahan berarti karyawan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi yang jauh lebih penting adalah menganggap bahwa setiap pekerjaan merupakan ibadah kepada Allah Swt. yang akan dipertanggungjawabkan kelak. Dengan demikian, setiap individu akan bekerja dan meningkatkan kinerjanya selalu dilandasi oleh

mengharapkan ridho dari Allah. Hal ini juga didukung oleh Staf pada Bagian Sumber Daya Manusia BPRS BDS yang bernama Perdana Leon Sembada, yang dapat dilihat pada kutipan wawancara beriku ini.

“Nilai keislaman itu tidak hanya diterapkan pada saat kita beribadah, tetapi justeru pada saat bekerja. Bahkan pekerjaan yang dilakoni diniatkan untuk ibadah kepada Allah Swt. Jika demikian, karyawan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi sebagai ibadahnya kepada Allah yang harus dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Memang secara teknis, setiap karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf SDM di BPRS BDS tersebut dapat diketahui bahwa dengan prinsip kesyariahan dan nilai-nilai keislaman, setiap karyawan bekerja dengan semata-mata untuk mendapatkan keberkahan dari Allah. Jika sudah demikian, setiap orang akan bekerja dengan landasan iman dan taqwa kepada Allah Swt. Penegasan terkait hubungan antara pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah dengan kualitas kinerja dan pelayanan dipertegas lagi oleh Pak Zaki yang berprofesi sebagai dosen yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang kutipannya dapat dilihat berikut ini:

”Bank syariah (beserta pengembangan SDM-nya) bukan hanya bertujuan untuk menggapai keuntungan dan gaji yang setinggi-tingginya tetapi bagaimana bisa melayani dengan baik, ikhlas, sepenuh hati, sehingga nasabah yang datang bisa puas.”

Pak Zaki di atas dapat dipahami dengan jelas bahwa bank syariah yang kemudian strategi pengembangan SDM-nya juga berbasis syariah tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keuntungan atau profit, tetapi yang jauh lebih penting adalah meningkatkan kualitas pelayanan yang mana disertai dengan

keikhlasan, sikap sepenuh hati, dan kabaikan. Semua sikap-sikap baik tersebut adalah berhubungan dengan keimanan dan prinsip syariah. Ketika iman digunakan oleh setiap orang dalam melakoni pekerjaannya, maka menurut Ridwan Amin dalam bukunya yang berjudul *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management* yang terbit pada tahun 2010, keimanan menghadirkan beberapa hal, yaitu:

1. Cenderung memilih yang halal, bukan yang harama.
2. Cenderung menjauhi yang *syubhat*.
3. Cenderung pada nilai-nilai kebaikan.
4. Menghormati anak buah dan pimpinan.
5. Beretos kerja yang tinggi dan memperhatikan nilai-nilai kebaikan.
6. Memperhatikan etika dan norma dalam mengelola organisasi/perusahaan.

Selain iman, sumber daya manusia syariah hendaknya memiliki akhlak dan moral Islami seperti karakter Rasulullah Saw. yang *amanah*, *fathanah*, *tabligh*, dan *shidiq*. Menurut Abu Fahmi dalam bukunya yang berjudul *HRD Syariah*, *Amanah* adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang dinerikan kepadanya. *Fathanah* sikap professional dalam melakukan berbagai pekerjaan. *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya, dan *shidiq* atau jujur yang berarti setiap sumber daya manusia syariah harus terpercaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan dari sisi karyawan sendiri, kutipan wawancaranya dapat dilihat sebagai berikut.

“Bagi saya pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah di BPRS BDS cukup baik. Urusan membaca Al-Qur’an saja diurus.”

Karyawan yang lain juga berpendapat:

“Dengan pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS, selain mendapatkan ilmu untuk bekerja, saya juga mendapatkan ilmu agama. Saya senang.”

Berdasarkan kutipan wawancara dengan dua karyawan di atas, dapat diketahui bahwa karyawan sangat mengapresiasi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah yang dilakukan di BPRS BDS. Selain mendapatkan ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan dan meningkatkan pelayanan, karyawan juga bisa mendapatkan ilmu agama. Bahkan, urusan untuk membaca Al-Qur’an saja diurus. Seperti yang diungkapkan oleh Pimpinan BPRS BDS bahwa setiap orang yang bekerja di BPRS BDS harus bisa membaca Al-Qur’an. Jika ada karyawan yang belum bisa atau masih belum lancar membaca Al-Qur’an, maka didatangkan guru mengaji yang akan mengajari dan membimbing para karyawan tersebut. Seluruh biaya ditanggung oleh BPRS BDS. Berikut kutipan wawancaranya.

“Semua orang yang bekerja di BPRS BDS harus bisa membaca Al-Qur’an. Jika ada yang belum bisa atau masih belum lancar, maka kantor akan mendatangkan guru mengaji. Biayanya ditanggung oleh kantor.”

Dalam menerapkan konsep syariah dan nilai-nilai keislaman, BPRS BDS menerapkan beberapa cara dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai, seperti yang dapat dilihat pada kutipan wawancara dengan Pimpinan BPRS BDS berikut ini.

“Penerapan konsep syariah di BPRS BDS sebenarnya kami implementasikan dengan cara saling mengoreksi dan memberikan masukan yang pada intinya demi perbaikan, akhlak setiap karyawan benar-benar diperhatikan, kejujuran, koreksi personal. Kami tidak hanya fokus pada aktivitas menawarkan produk yang bersyariah, tetapi setiap individu yang ada di BPRS BDS harus terlebih dahulu menerapkan konsep syariah dan nilai-nilai Islam.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa di BPRS BDS, penerapan konsep syariah direalisasikan dengan saling memberikan masukan dan kritikan jika ada kesalahan di antara karyawan. Penerapan konsep syariah dan nilai-nilai Islam di BPRS BDS tidak hanya pada produk yang ditawarkan, tetapi para karyawan juga terlebih dahulu dituntut untuk menerapkan konsep syariah tersebut pada diri masing-masing. Tujuan yang ingin dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang jujur dan berakhlak mulia. Semua itu dapat dicapai dengan terus melakukan koreksi personal atau yang dikenal dengan mawas diri.

Di lain pihak, Staf SDM di BPRS BDS menguraikan bahwa penerapan konsep sumber daya manusia yang berbasis syariah adalah untuk menciptakan SDM yang profesional religius. Berikut kutipan wawancaranya.

“Penerapan konsep syariah di BPRS BDS adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional religius.”

Jargon professional relijius adalah substansi dari visi dan misi yang diusung oleh BPRS BDS dalam menjalankan usaha. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang professional relijius adalah yang mana disamping para karyawan bekerja dengan landasan atau berdasarkan acuan yang telah ditetapkan oleh BPRS BDS, juga bekerja yang dilandasi dengan nilai-nilai agama Islam yang dianut oleh para karyawan tersebut. Profesional berarti dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya target pekerjaan dapat dicapai, sedangkan relijius adalah melandasi niat dengan mengharapkan ridho dari Allah Swt agar pekerjaan bernilai ibadah dan diberkahi.

Penerapan konsep syariah pada pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS ternyata dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan termotivasi karena disamping mendapatkan ilmu dan pekerjaan, mereka juga mendapatkan penerapan ilmu agama yang jarang didapatkan dari tempat lain karena persoalan tidak memiliki cukup waktu untuk mengikuti pengajian khusus setelah pulang bekerja. Berikut kutipan wawancara dengan salah satu karyawan.

“Saya sangat termotivasi di sini karena disamping mendapatkan ilmu dan pekerjaan, saya juga bisa mendapatkan pelajaran dan penerapan ilmu agama. Kalau mengikuti pengajian di luar ‘kan saya tidak punya cukup waktu.”

Karyawan lain juga berpendapat:

“Di sini, baca Al-Qur’an juga dipantau. Ada semacam Form Tilawah yang harus diisi untuk melihat apakah setiap hari karyawan melakukan tilawah Al-Qur’an. Jadi, sangat bermanfaat.”

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penerapan konsep syariah pada pengembangan SDM di BPRS BDS juga dilakukan sampai hal-hal terkecil, salah satunya adalah dengan cara menyiapkan semacam form tilawah yang harus diisi oleh karyawan setiap hari yang kemudian dicek oleh pimpinan. Dari sanalah Pimpinan dapat melihat sejauh mana keseriusan para karyawan dalam menerapkan nilai-nilai keislaman.

### **C. Strategi Pengembangan SDM Berbasis Syariah di BPRS BDS**

Nawawi (2011) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* membagi tiga cara yang dapat ditempuh dalam strategi pengembangan SDM, yaitu:

#### **1. Orientasi**

Orientasi adalah suatu usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan.

#### **2. Pelatihan**

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

#### **3. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan

kemampuan seorang pekerja. Adapun kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan sistem mentor
- 2) Pelatihan pengembangan karir
- 3) Rotasi jabatan
- 4) Program beasiswa atau ikatan dinas

Objek dalam penelitian ini adalah BPRS BDS, yang adalah bank yang menerapkan konsep syariah dan nilai-nilai keislaman pada pengembangan sumber daya manusianya. Itu artinya pada tahap orientasi, pelatihan, dan pengembangan karir dilaksanakan dengan prinsip kesyariahan. Syariah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun dengan makhluk, di dalamnya terdapat dua unsur, yaitu Ibadah dan Muamalah (Fahmi, dkk: 2014). Dalam hal manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan syariat Islam yang bersumberkan Al-Quran dan Hadist. Itulah yang membedakan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan yang tidak berbasis syariah atau konvensional. Pada dasarnya, pengembangan SDM syariah sama saja dengan pengembangan SDM yang secara umum digunakan pada perusahaan/organisasi konvensional, namun yang membedakannya adalah teknis atau prosesnya berdasarkan syariat islam.

Untuk mengidentifikasi apa saja yang telah dilakukan oleh BPRS BDS dalam melaksanakan pengembangan SDM berbasis syariah, peneliti menggunakan teori dari Darmawan (2006) yang mengatakan bahwa pola

orientasi, pembinaan, dan pelatihan dilakukan dengan empat metode, yaitu *Tilawah, Taklim, Takzkiyyah, dan Hikmah*.

#### 1. Metode *Tilawah* di BPRS BDS

Konsep tilawah memiliki makna membaca. Metode ini diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah Swt. Implikasi praktiknya dapat kita kemukakan bahwa membudayakan membaca Al-Qur'an adalah salah satu bentuk pembinaan psikologis kepada pekerja muslim.

Pada tahap orientasi, pembinaan, dan pelatihan, BPRS BDS memprogramkan program tilawah Al-Qur'an dan mewajibkan untuk seluruh karyawan untuk bisa membaca Al-Qur'an. Hal tersebut diungkapkan oleh Pimpinan BPRS BDS yang dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut ini.

“Semua orang yang bekerja di BPRS harus bisa membaca Al-Qur'an. Setiap hari, tilawah Al-Qur'an adalah kewajiban sebelum kerja. Jika ada yang belum bertilawah, maka diminta untuk bertilawah dulu.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa membaca Al-Qur'an adalah kewajiban bagi semua orang yang bekerja di BPRS BDS. Tilawah dilakukan sebelum bekerja setiap hari. Jika ada yang belum bertilawah, maka dipersilahkan untuk membaca Al-Qur'an terlebih dahulu. Lebih lanjut secara spesifik, salah satu syarat bagi yang melamar pekerjaan di BPRS BDS adalah harus bisa membaca Al-Qur'an. Tidak masalah masih terbata-bata, yang terpenting adalah adanya kemauan untuk terus mempelajari Al-Qur'an dan bahkan BPRS BDS mengundang guru

mengaji yang akan mengajar karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara dengan Pimpinan BPRS BDS, sebagai berikut:

“Untuk yang melamar pekerjaan di BPRS BDS, kami menentukan syarat utamanya adalah bisa membaca Al-Qur’an atau setidaknya terbata-bata tidak menjadi masalah, yang terpenting yang bersangkutan mau belajar. Seperti yang sudah saya sampaikan bahwa bahkan kami mendatangkan guru mengaji yang mengajar para karyawan yang masih belum lancar.”

BPRS BDS sangat konsen dan memperhatikan penerapan konsep syariah dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk tilawah sendiri, BPRS BDS menyiapkan Form Tilawah yang harus diisi setiap hari oleh semua karyawan. Apakah mereka sudah melakukan tilawah Al-Qur’an atau tidak dengan jujur. Dari sana Pimpinan dapat melihat keseriusan karyawan dan semua pihak yang bekerja di BPRS BDS. Hal tersebut diungkapkan oleh Pimpinan dan Staf SDM yang dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut ini.

“Di sini ada semacam Form Tilawah yang harus diisi. Itu menjadi absen apakah setiap karyawan sudah membaca Al-Qur’an setiap harinya.” (Pimpinan)

“Karyawan harus mengisi Form Tilawah. Dari sana dicek. Sebelum bekerja harus membaca Al-Qur’an.” (Staf SDM)

Hal ini juga diamini oleh karyawan:

“Di sini, baca Al-Qur’an juga dipantau. Ada semacam Form Tilawah yang harus diisi untuk melihat apakah setiap hari karyawan melakukan tilawah Al-Qur’an. Jadi, sangat bermanfaat.”

## 2. Metode *Taklim* di BPRS BDS

Taklim dalam pemahaman kita adalah proses transfer dan transformasi dari pihak pertama kepada pihak kedua. Implikasi praktis teologisnya dengan memberikan pola pendidikan dengan membacakan dan mengajarkan kepada karyawan tentang etos kerja menurut kita suci Al-Qur'an. Sedangkan dimensi operasional perusahaan, taklim dapat dimaknai perlunya sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat-kiat kerja produktif, aturan atau tata tertib yang ada di lingkungan perusahaan secara intensif, bahkan mungkin juga periodik, sehingga setiap karyawan bisa disegarkan kembali tentang pemahaman, visi dan misi, juga tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja.

Metode *Taklim* yang telah diterapkan oleh BPRS BDS adalah dalam bentuk pengajian mingguan dan bulanan yang diisi oleh orang kantor sendiri maupun mengundang penceramah dari luar. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh Pimpinan BPRS BDS yang dapat dilihat pada kutipan berikut ini.

“Di kantor BPRS BDS ada program pengajian mingguan dan bulanan yang bertujuan untuk meningkatkan iman dan takwa seluruh karyawan, termasuk agar terus meningkatkan kinerjanya. Kadang-kadang diisi oleh orang di dalam kantor maupun mengundang penceramah dari luar.”

Pernyataan Pimpinan BPRS BDS tersebut sangat sejalan dengan definisi konsep taklim itu sendiri yang mana secara sederhana dapat dimaknai sebagai upaya mentransfer ilmu ke pihak lain. Program pengajian mingguan dan bulanan adalah upaya berbagi ilmu dengan tujuan

meningkatkan keimanan dan ketaqwaan para karyawan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja yang lebih baik.

Selain program pengajian mingguan dan bulanan, di BPRS BDS, ada juga program shalat subuh berjamaah bagi karyawan laki-laki yang kemudian dilanjutkan dengan diskusi dan/atau pemberian kultum. Hal tersebut dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut ini dengan pimpinan BPRS BDS.

“Untuk bapak-bapak, ada program shalat subuh berjamaah yang dibuatkan jadwalnya. Semua itu dilakukan untuk terus menyadarkan akan pentingnya nilai keislaman. Setelah shalat subuh berjamaah, ada kultum dan diskusi.”

Selain shalat subuh berjamaah, semua karyawan di BPRS BDS diwajibkan untuk shalat berjamaah, setidaknya ketika sudah waktunya shalat ketika jam bekerja. Staf SDM mengungkapkan hal tersebut pada saat wawancara:

“Semua karyawan di sini diwajibkan shalat tepat waktu dan berjamaah.”

### 3. Metode *Tazkiyyah* di BPRS BDS

Konsep ini kita maknai sebagai satu kemampuan memisahkan atau membersihkan. Implikasinya adalah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan dengan tujuan untuk melakukan eliminasi perilaku-perilaku yang baik dan buruk atau kinerja yang baik dan buruk. Pola *tazkiyyah* ini, untuk proses pendidikan dan pembinaan dikembangkan dengan menggunakan hasil atau data evaluasi. Pemimpin perusahaan

secara cerdas harus memberikan penjelasan yang kritis kepada karyawannya tentang peta hasil kerja mereka untuk melakukan kategorisasi jenis atau sifat perilaku yang harus diperbaiki.

Metode *Tazkiyyah* yang telah dilakukan di BPRS BDS adalah dalam bentuk pelatihan dan pembinaan. Untuk peningkatan karakter setiap karyawan, BPRS BDS mengadakan Pelatihan (*Training*) ESQ untuk mewujudkan karyawan yang berkarakter islami. Training ESQ dilakukan dalam beberapa tahap mulai dari diperuntukan untuk karyawan baru, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas karyawan dalam bekerja, BPRS BDS juga mengadakan Pelatihan Perbankan Syariah untuk semua karyawan agar lebih memahami perannya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada kutipan wawancara dengan Pimpinan BPRDS BDS berikut ini.

“Pengembangan SDM berbasis syariah juga diwujudkan dalam bentuk pelatihan, seperti Pelatihan ESQ untuk karyawan yang dilakukan dalam beberapa tahap baik untuk karyawan baru untuk orientasinya, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Tujuannya adalah untuk mewujudkan karyawan yang berkarakter islami. Sedangkan untuk peningkatan kinerja dan juga ilmu, kami mengadakan Pelatihan Perbankan Syariah.”

Dari segi pakaian, semua karyawan di BPRS BDS mengenakan pakaian yang sesuai dengan syariah Islam. Karyawan perempuan mengenakan kerudung, sedangkan yang laki-laki berpakaian sopan dan berpeci. Cara berpakaian sudah menjadi aturan baku yang ditentukan oleh pihak BPRS BDS bagi karyawannya. Sejalan dengan hal tersebut, Pak

Zaki yang mengampu mata kuliah yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta justeru berpendapat bahwa kegiatan sejenis pengajian perlu diadakan dan diperbanyak yang bertujuan untuk meningkatkan persaudaraan dan silaturahmi antarkaryawan, yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kualitas kinerja karyawan secara kolektif. Kutipan wawancaranya dapat dilihat berikut ini:

“Pelatihan-pelatihannya harus diperbanyak dan harus berbasis syariah. Setiap bulan atau perenam bulan yang juga bertujuan untuk berdakwah. (Selain itu) harus ada pengajian untuk silaturahmi sehingga bisa menimbulkan kekerabatan di antara karyawannya.”

#### 4. Metode *Hikmah* BPRS BDS

Konsep hikmah biasa digunakan untuk menunjukkan pengetahuan filosofis. pendekatan hikmah yang kita kemukakan adalah sebuah pendekatan yang memiliki karakter terhadap sebuah kemampuan dalam menarik pelajaran tersembunyi dari sebuah kejadian.

Metode *Hikmah* juga dilakukan dengan cara mengadakan rapat evaluasi semester dan pertahun. Rapat evaluasi sangat penting dilakukan untuk melihat dan mengevaluasi kinerja seluruh karyawan dalam rentang waktu tertentu. Pada saat rapat evaluasi tentunya akan dipaparkan capaian dan juga masalah-masalah yang menjadi pengahambat mengapat sebagian target tidak dapat dicapai. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk perbaikan di masa yang akan datang baik secara kolektif untuk meningkatkan kinerja BPRS BDS maupun menjadi bahan

introspeksi diri bagi setiap individu karyawan. Hal tersebut diungkapkan oleh Staf SDM, yang dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut ini.

“Setiap bulan, perenam bulan, dan pertahun, kami mengadakan evaluasi di semua lini. Tentunya dari hasil evaluasi tersebut akan ketahuan apa saja kekurangan dan masalah-masalahnya. Dari sanalah kami menjadikan hasil evaluasi tersebut sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi bahan mawas diri seluruh karyawan yang ada di BPRS BDS.”

Untuk melakukan praevaluasi terhadap calon karyawan yang sudah memenuhi segala kualifikasi yang ditentukan oleh BPRS BDS, demi mewujudkan sumber daya manusia yang bersyariah, pihak BPRS BDS melakukan survei dan kunjungan kepada lingkungan tempat tinggal (calon) karyawan untuk menanyakan *track record* dan kehidupannya sehari-hari kepada orang-orang terdekat dan itu tanpa sepengetahuan (calon) karyawan yang selangkah lagi akan diterima di BPRS BDS. Indikator-indikator yang disurvei adalah apakah yang bersangkutan merokok atau tidak, berjudi, minuman keras, dan pelanggaran lainnya. Di BPRS BDS, karyawan tidak boleh merokok, apalagi berjudi dan meminum minuman keras. Pimpinan BPRS BDS mengungkapkannya pada wawancara yang dapat dilihat pada hasil wawancara yang dapat dilihat pada kutipan berikut ini:

“Pada tahap perekrutan, sebelum secara *final* kami memutuskan untuk menerima seseorang untuk bekerja di BPRS BDS, kami melakukan survey ke lingkungan tempat tinggal yang bersangkutan Kami menanyakan kepada orang-orang sekitar, apakah ia merokok atau tidak, minum minuman keras, berjudi, dan lain-lain. Bagaimana juga pergaulannya. Itu menjadi bahan praevaluasi kami terhadap individu

(calon) karyawan yang akan bekerja di BPRS BDS. Itu dilakukan untuk mewujudkan komitmen kami yang serius untuk memiliki karyawan yang menerapkan nilai-nilai keislaman.”

#### 5. Pengembangan Karir

Jusmaliani (2011) menjelaskan bahwa terminologi pengembangan karir dalam Islam adalah berarti pengembangan diri. Dalam proses pengembangan karir secara islam dilakukan dengan proses dan metode yang sesuai syariat Islam. Di BPRS BDS, semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Semua itu dinilai dari berbagai kriteria dan utamanya adalah kinerjanya. Indikator nilai-nilai Islam yang digunakan dalam pengembangan karir di BPRS BDS, salah satunya, adalah terkait hafalan Al-Qur'an. Itu menjadi salah satu syarat selain kinerja dan kriteria yang lainnya.

#### **D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Strategi Pengembangan SDM Berbasis Syariah di BPRS BDS**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi dan Misi Bank

BPRS BDS adalah salah satu bank yang ada di Yogyakarta yang berlandaskan pada prinsip kesyriaan dan nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu segala aktivitas termasuk strategi pengembangan sumber daya manusianya harus berlandaskan prinsip syariah dan nilai-nilai keislaman.

## 2. Komitmen Menciptakan SDM yang berakhlak

BPRS BDS telah berkomitmen untuk menciptakan karakter karyawan yang tidak hanya profesional dalam bekerja, tetapi juga harus berkarakter relijius. Bekerja adalah selain untuk mendapatkan gaji yang menjadi upaya pemenuhan kebutuhan duniawi, juga untuk mendapatkan ridho dari Allah Swt karena diniatkan sebagai ibadah.

## 3. Prinsip bekerja seperti Nabi Muhammad SAW

BPRS BDS mengatakan bahwa jika dalam bekerja, semua karyawan harus meniru Nabi Muhammad Saw yang menerapkan karakter yang *amanah*, *fathanah*, *tabligh*, dan *shidiq*.

## E. Rangkuman Hasil Wawancara

**Tabel 4.1**

### **Rangkuman Hasil Wawancara**

No.	Narasumber	Jabatan	Konten Wawancara
1.	Muhammad Zakiy	Dosen Fakultas Agama Islam, Univesitas Muhammadiyah Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bank syariah (beserta pengembangan SDM-nya) bukan hanya bertujuan untuk menggapai keuntungan dan gaji yang setinggi-tingginya tetapi bagaimana bisa melayani dengan baik, ikhlas, sepenuh hati, sehingga nasabah yang datang bisa puas.</li> <li>• Pelatihan-pelatihannya harus diperbanyak dan harus berbasis syariah. Setiap bulan atau perenam bulan yang juga bertujuan untuk berdakwah. (Selain itu) harus ada pengajian</li> </ul>

		<p>untuk silaturahmi sehingga bisa menimbulkan kekerabatan di antara karyawannya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan terkait dengan teknis pelaksanaan diserahkan kepada manajemen bank atau lembaga syariah tersebut.</li> <li>• Bank syariah dan bank konvensional jelas berbeda. Bank syariah berpatokan pada ekonomi syariah yang mana kemasyalahatan umat menjadi prioritas utama. Bukan berbisnis saja. Dari pelayanan pun sudah berbeda. Karyawan bekerja agar bisa bermanfaat bagi orang lain. Bukan hanya mencari profit. Trainingnya juga berbeda yang mana tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan demi kepuasan pelanggan itu sendiri.</li> <li>• Petunjuk kerja di bank syariah secara tidak langsung berasal dari Al-Qur'an. Mengapa dikatakan secara tidak langsung? Karena dulu pada saat Al-Qur'an turun belum ada bank syariah. Al-Qur'an hanya mengupas secara umum dan implisit. Namun, seiring perkembangan zaman, ada ijtihad ulama, kias, dan sebagainya yang dapat menjadi petunjuk untuk dirujuk. Namun semuanya, di atasnya adalah berpertunjuk pada Al-qur'an. Salah satu contohnya adalah tentang riba'.</li> <li>• Setiap bank berbeda dalam menerapkan nilai-nilai Islam</li> </ul>
--	--	---

			dan kesyariahan. Namun yang pasti mempengaruhi kinerja.
2.	Lia Sholihah Jahar	Pimpinan BPRS BDS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Makna pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS adalah sangat penting karena itu merupakan asset dari sebuah perusahaan. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung sungguh pada kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu kami sangat memperhatikannya.</li> <li>• Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman di BPRS BDS adalah dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang professional tetapi tetap menjaga kesyariahan.</li> <li>• Semua orang yang bekerja di BPRS BDS harus bisa membaca Al-Qur'an. Jika ada yang belum bisa atau masih belum lancar, maka kantor akan mendatangkan guru mengaji. Biayanya ditanggung oleh kantor.</li> <li>• Penerapan konsep syariah di BPRS BDS sebenarnya kami implementasikan dengan cara saling mengoreksi dan memberikan masukan yang pada akhirnya demi perbaikan, akhlak setiap karyawan benar-benar diperhatikan, kejujuran, koreksi personal. Kami tidak hanya fokus pada aktivitas</li> </ul>

			<p>menawarkan produk yang bersyariah, tetapi setiap individu yang ada di BPRS BDS harus terlebih dahulu menerapkan konsep syariah dan nilai-nilai Islam.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua orang yang bekerja di BPRS harus bisa membaca Al-Qur'an. Setiap hari, tilawah Al-Qur'an adalah kewajiban sebelum kerja. Jika ada yang belum bertilawah, maka diminta untuk bertilawah dulu.</li> <li>• Untuk yang melamar pekerjaan di BPRS BDS, kami menentukan syarat utamanya adalah bisa membaca Al-Qur'an atau setidaknya terbata-bata tidak menjadi masalah, yang terpenting yang bersangkutan mau belajar. Seperti yang sudah saya sampaikan bahwa bahkan kami mendatangkan guru mengaji yang mengajar para karyawan yang masih belum lancar.</li> <li>• Di sini (di BPRS DBS) ada semacam Form Tilawah yang harus diisi. Itu menjadi absen apakah setiap karyawan sudah membaca Al-Qur'an setiap harinya.</li> <li>• Di kantor BPRS BDS ada program pengajian mingguan dan bulanan yang bertujuan untuk meningkatkan iman dan takwa seluruh karyawan, termasuk agar terus meningkatkan kinerjanya. Kadang-kadang diisi oleh orang di dalam kantor maupun mengundang penceramah dari luar.</li> </ul>
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk bapak-bapak, ada program shalat subuh berjamaah yang dibuatkan jadwalnya. Semua itu dilakukan untuk terus menyadarkan akan pentingnya nilai keislaman. Setelah shalat subuh berjamaah, ada kultum dan diskusi.</li> <li>• Pengembangan SDM berbasis syariah juga diwujudkan dalam bentuk pelatihan, seperti Pelatihan ESQ untuk karyawan yang dilakukan dalam beberapa tahap baik untuk karyawan baru untuk orientasinya, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Tujuannya adalah untuk mewujudkan karyawan yang berkarakter islami. Sedangkan untuk peningkatan kinerja dan juga ilmu, kami mengadakan Pelatihan Perbankan Syariah.</li> <li>• Pada tahap perekrutan, sebelum secara <i>final</i> kami memutuskan untuk menerima seseorang untuk bekerja di BPRS BDS, kami melakukan survey ke lingkungan tempat tinggal yang bersangkutan Kami menanyakan kepada orang-orang sekitar, apakah ia merokok atau tidak, minum minuman keras, berjudi, dan lain-lain. Bagaimana juga pergaulannya. Itu menjadi bahan praevaluasi kami terhadap individu (calon) karyawan yang akan bekerja di BPRS BDS. Itu dilakukan untuk mewujudkan komitmen kami yang serius untuk memiliki karyawan yang</li> </ul>
--	--	---

			<p>menerapkan nilai-nilai keislaman.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Di BPRS BDS, semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Semua itu dinilai dari berbagai kriteria dan utamanya adalah kinerjanya. Indikator nilai-nilai Islam yang digunakan dalam pengembangan karir di BPRS BDS, salah satunya, adalah terkait hafalan Al-Qur'an. Itu menjadi salah satu syarat selain kinerja dan kriteria yang lainnya.</li> <li>• Penerapan prinsip kesyariahan dan nilai-nilai islam di BPRS BDS sebenarnya didasari oleh beberapa faktor, seperti: visi dan misi secara implisit jelas mengamanatkan untuk bekerja sesuai dengan prinsip syariah dan itu termasuk strategi PSDM-nya. Selain itu, seperti yang telah diungkapkan bahwa semua karyawan yang bekerja di sini harus berkomitmen untuk bekerja dan berperilaku dengan akhlak yang baik dan benar. Dengan komitmen itulah, kami terus berusaha untuk terus mendorong semua karyawan yang salah satunya melalui penerapan strategi PSDM berbasis syariah. Dan, tentunya semua orang di sini harus meniru akhlak Rasulullah SAW dalam bekerja yang mana yang dikenal dengan karakter yang <i>amanah</i>, <i>fathanah</i>, <i>tabligh</i>, dan <i>shidiq</i>.</li> </ul>
--	--	--	--

3.	Perdana Sembada	Leon	Staf SDM BPRS  BDS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nilai keislaman itu tidak hanya diterapkan pada saat kita beribadah, tetapi justeru pada saat bekerja. Bahkan pekerjaan yang dilakoni diniatkan untuk ibadah kepada Allah Swt. Jika demikian, karyawan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi sebagai ibadahnya kepada Allah yang harus dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Memang secara teknis, setiap karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan.</li> <li>• Penerapan konsep syariah di BPRS BDS adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang professional relijius.</li> <li>• Karyawan harus mengisi Form Tilawah. Dari sana dicek. Sebelum bekerja harus membaca Al-Qur'an.</li> <li>• Semua karyawan di sini diwajibkan shalat tepat waktu dan berjamaah.</li> <li>• Setiap bulan, perenam bulan, dan pertahun, kami mengadakan evaluasi di semua lini. Tentunya dari hasil evaluasi tersebut akan ketahuan apa saja kekurangan dan masalah-masalahnya. Dari sanalah kami menjadikan hasil evaluasi tersebut sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi bahan mawas diri seluruh karyawan yang ada di BPRS BDS.</li> </ul>
----	--------------------	------	--------------------------	--

4.	Fatah Ahmadi, S.Pd.	Karyawan di Bagian Marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDS sudah cukup bagus dan sangat diperlukan. Karena apa? Manusia atau karyawan yang bekerja BPRS BDS adalah sumber daya insani yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan kapasitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik lagi.</li> <li>• Bagi saya pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah di BPRS BDS cukup baik. Urusan membaca Al-Qur'an saja diurus.</li> <li>• Di sini, baca Al-Qur'an juga dipantau. Ada semacam Form Tilawah yang harus diisi untuk melihat apakah setiap hari karyawan melakukan tilawah Al-Qur'an. Jadi, sangat bermanfaat.</li> </ul>
5.	Gita Desi Irawati	Karyawan (Customer Servicer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan sumber daya manusia cukup baik bagi BPRS BDS. Itu lah yang dapat membedakannya dengan yang lain.</li> <li>• Dengan pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS, selain mendapatkan ilmu untuk bekerja, saya juga mendapatkan ilmu agama. Saya senang.</li> <li>• Saya sangat termotivasi di sini karena disamping mendapatkan</li> </ul>

			ilmu dan pekerjaan, saya juga bisa mendapatkan pelajaran dan penerapan ilmu agama. Kalau mengikuti pengajian di luar 'kan saya tidak punya cukup waktu.
--	--	--	---