

**STUDI DESKRIPTIF TERHADAP STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH DI BANK PERKERIDETAN RAKYAT
SYARIAH BAROKAH DANA SEJAHTERAH (BPRS BDS) YOGYAKARTA**

**THE DESCRIPTIVE STUDY OF SHARIA BASED HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT IN BANK PERKERIDETAN RAKYAT SYARIAH BAROKAH
DANA SEJAHTERAH (BPRS BDS) YOGYAKARTA**

**Malaa Innani Alti
Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan,
Kasih Bantul, Yogyakarta 55183
Malaanani1@gmail.com;
Dyhpikanthidiwanti@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan SDM syariah di BPRS harus memiliki akhlak dan moral yang meniru karakter Nabi Muhammad SAW, yaitu *Shidiq, Amanah, Fathanah*, dan *Tabligh*. Strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS mulai dari orientasi, pelatihan/pembinaan, dan pengembangan karir dilakukan dengan empat metode, yaitu, *Tilawah, Taklim, Tazkiyyah*, dan *Hikmah*, yang diwujudkan dalam beberapa kegiatan dan program. Metode *Tilawah* dilakukan dengan cara tilawah Al-Qur'an setiap hari sebelum bekerja; metode *Taklim* dilakukan dengan melaksanakan pengajian mingguan bulanan, shalat subuh berjamaah, shalat berjamaah, diskusi dan pemberian kultum; metode *Tazkiyyah* dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan ESQ, pelatihan perbankan syariah, dan menetapkan aturan berpakaian; sedangkan metode *Hikmah* dilaksanakan dengan cara mengadakan rapat evaluasi bulanan, persemester, dan pertahun. Selain itu, pada tahap perekrutan dan orientasi, BPRS BDS melakukan survei ke lingkungan karyawan yang akan diterima untuk memamantau pergaulan dan perilakunya. Pengembangan karir adalah hal bagi semua karyawan. 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS adalah visi dan misi bank, komitmen untuk menciptakan SDM yang berakhlak, dan prinsip bekerja seperti Nabi Muhammad SAW.

Kata Kunci: *Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Syariah*

Abstract

The research purposes are to know and describe the strategies of sharia based human resources development and to know the factors which influence the implementation of the strategies of sharia based human resources development in Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta. This research is qualitative research. Data collection techniques thorough deep interview, observation, and documentation.

The result of research show that sharia human resources in BPRS must have character and moral who modeled the Propeth Mohammad SAW, that is: Shidiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh. The strategies of of sharia based human resources development in Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS) that was used in orientation, training/coaching, and career development, done by employing four methods, are Tilawah, Taklim, Tazkiyyah, dan Hikmah. Those four method were impelemented im some events and programs. The Tilawah was implemented in the recitation of Qor'an everyday before working; The Taklim were implemented in weekly, monthly religious discussion, Subuh prayer in congregation, prayer in congregation, and giving the lecturing. The Tazkiyyah were implemented by holding ESQ Training, Sharia Banking Training, and set the islamic dress code. The Hikmah were impelemented by holding the monthly, semesterly, and anually evaluation meeting. Besides, in the process of recruitment, BPRS BDS conducted a survey to the candidate's environment to monitor the attitude and association. The career development is the right of all employees. One of the Islam values indicators is related to Qor'an memorization, beside the performace and other criteria.

The factors which influences are the bank's vision and mission, the commitment in creating the sharia human resources, Propeth Mohammad SAW's principle of working.

Key word: Development, Human Resources, Sharia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial karena dapat dapat menentukan keberhasilan terhadap suatu pekerjaan. Fathoni (2006: 9) menguraikan lebih lanjut bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan cara dan langkah-langkah yang tepat sehingga sumber daya manusia dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan memberikan kualitas individu yang maksimal. Selain itu pengembangan SDM harus mampu memberikan sumbangsi bagi penyelesaian masalah-masalah. Sehubungan dengan ini, Kadarisman (2013:6) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk keteringgalan serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Lebih lanjut di lain hal Kadarisman (2013), pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karier dan tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.

Sungguhpun demikian, sebagai umat Islam, alangkah lebih baiknya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan mengikuti prinsip manajemen dan pengembangan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Terkait dengan hal ini, Yuniati (2016: 5) mencontohkan prinsip manajemen dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW adalah, salah satunya, ketika memilih para sahabatnya dalam berdakwah pada masa itu. Bahwasannya SDM syariah harus memiliki akhlak dan moral islami seperti karakter Nabi Muhammad SAW. Sumber daya manusia berbasis syariah juga menekankan pada bagaimana karyawan atau anggota organisasi mengimplementasikan diri yang berbasis syariah pada saat bekerja. Jadi, pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah tidak hanya diterapkan pada saat perekrutan atau sekedar formalitas, tapi yang jauh lebih penting adalah bagaimana setiap karyawan dapat menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis syariah.

Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah dan Sejahterah (BPRS BDS) adalah salah satu lembaga keuangan syariah di Yogyakarta yang mana setiap kegiatan operasionalnya berlandaskan nilai-nilai keislaman. Satu hal yang dikhawatirkan adalah banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia beserta

strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah yang berkualitas karena tidak memiliki kompetensi profesional seperti pengalaman akademis maupun praktik dalam bank syariah karena berasal dari bank konvensional. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen SDM beserta strategi pengembangan SDM berbasis syariah yang mumpuni agar dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Selain itu, di tengah persaingan ekonomi yang makin ketat, setiap bank yang berbasis syariah perlu memiliki manajemen SDM berbasis syariah yang mumpuni untuk mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik agar bank tersebut mampu mencapai tujuan yang telah dicita-citakan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah di BPRS BDS Yogyakarta. Pemilihan BPRS BDS Yogyakarta sebagai objek penelitian didasari atas pertimbangan BPRS BDS yang dalam beberapa tahun terakhir terus meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan sehingga mampu bertahan dalam persaingan dengan bank-bank syariah dan konvensional lainnya. Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti bagaimana penerapan manajemen SDM beserta strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta?” dan “Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini adalah di Bank Perkereditan Rakyat Syariah Barokah Dana

Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Data yang berhasil dirampungkan melalui metode pengumpulan data kemudian dianalisis dengan beberapa langkah. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus, sehingga datanya akan lebih mendalam. Teknik analisa yang demikian ini mengikuti pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan model Miles and Huberman (Sugiyono, 2008: 91-99). Oleh karena itu, analisis data dalam penelitian ini meliputi: *Data reduction* (reduksi data), *Triangulasi*, *Data display* (Penyajian data), dan *Conclution drawing/verification* (kesimpulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS BDS

Dari hasil wawancara 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 mengharapakan 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 berikut ini.

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:

Kutipan wawancara dengan Pak Zaki 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 profesional 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.

Berdasarkan kutipan wawancara dengan dua karyawan, 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.

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

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa di BPRS BDS, penerapan konsep syariah direalisasikan dengan saling memberikan masukan dan krittikan 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 relijius.

Jargon profesional relijius adalah substansi dari visi dan misi yang diusung oleh BPRS BDS dalam menjalankan usaha. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang profesional 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 denga 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 pekerja, 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.

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.

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*, *Takziyyah*, 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.

Berdasarkan hasil wawancara, 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,

BPRS BDS sangat kosen 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.

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.

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:

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 BPRS BDS.

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.

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 persemester 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.

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.

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.

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 professional dalam bekerja, tetapi juga harus berkarakter religius. 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*.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan SDM berbasis syariah dengan mengambil lokasi penelitian pada PT. BPRS BDS Yogyakarta. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS adalah sebagai berikut:

1. SDM syariah di BPRS harus memiliki akhlak dan moral yang meniru karakter Nabi Muhammad SAW, yaitu *Shidiq*, *Amanah*, *Fathanah*, dan *Tabligh*. Strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS mulai dari orientasi, pelatihan/pembinaan, dan pengembangan karir dilakukan dengan empat metode, yaitu, *Tilawah*, *Taklim*, *Tazkiyyah*, dan *Hikmah*, yang diwujudkan dalam beberapa kegiatan dan program.
 - a. Metode *Tilawah* dilakukan dengan cara tilawah Al-Qur'an setiap hari sebelum bekerja;
 - b. Metode *Taklim* dilakukan dengan melaksanakan pengajian mingguan bulanan, shalat subuh berjamaah, shalat berjamaah, diskusi dan pemberian kultum;
 - c. Metode *Tazkiyyah* dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan ESQ, pelatihan perbankan syariah, dan menetapkan aturan berpakaian;
 - d. Metode *Hikmah* dilaksanakan dengan cara mengadakan rapat evaluasi bulanan, persemester, dan pertahun. Selain itu, pada tahap perekrutan dan orientasi, BPRS BDS melakukan survei ke lingkungan karyawan yang akan diterima untuk memamantau pergaulan dan perilakunya.
 - e. Pengembangan karir adalah hal bagi semua karyawan. 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.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS adalah visi dan misi bank, komitmen untuk menciptakan SDM yang berakhlak, dan prinsip bekerja seperti Nabi Muhammad SAW.

SARAN

1. Bagi lembaga

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti menyarankan agar BPRS BDS mempertahankan dan meningkatkan strategi pengembangan SDM yang berbasis syariah yang telah ada agar karyawan terus menjadi SDM yang profesional dan religius.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti strategi pengembangan SDM yang lebih spesifik dan menggunakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Impelementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ahmada. 2010. *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal.
- Arifin, Muhammad Z. 2014. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT) Bersifat Deskriptif Kualitatif*. Jurnal UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Daymon, 2002. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Fathoni. 2006. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hadari Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hartono. 2014. *Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi UIN Syarif Hiayatullah Jakarta.
- Hidayah, A. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri Salatiga Tahun 2014 – 2015*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Ika, Ai. 2008. *Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas SDM pada Bank Danamon Syariah*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kalangi, R. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sanghe Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1 Tahun 2015.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Munawir, Hafidz. 2015. *Perencanaan Strategi Pengembangan Bank Syariah di Indonesia*. Jurnal Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pawito. 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Yogyakarta: PT. LKIS.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Patton. 1987. *Qualitative Education Methods*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Riyanti, Anti & Emron E. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*. Jurnal: *Tourism Scientific Journal* Vol. 2 Nomor 1 Desember 2016.
- Rukiah. 2015. *Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Padangsidempuan.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UGM Press.
- Suwarno. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta*. Jurnal UIN Sunan Kalijaga.
- UMY. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi EPI*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Yuniati. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS BDW*. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.