

**PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENDORONG
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA
KEUANGAN SYARIAH**

Makhrus

Dosen Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstrak

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang selama jelang tiga dekade ini menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan baik dari segi aset, pasar dan kesadaran masyarakat untuk bertransaksi sesuai dengan prinsip syariah. Hal tersebut patut mendapatkan apresiasi oleh berbagai pihak, sebab keberadaan LKS atau bisnis berbasis syariah senantiasa mendorong ajaran Islam semakin dekat dengan kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu, perkembangan tersebut harus disertai dengan kemampuan dan kualifikasi sumber daya insani yang dalam hal ini adalah para pengelola LKS itu sendiri.

Artikel ini hendak menjelaskan mengenai peran Perguruan Tinggi (PT) dalam menyiapkan dan menyediakan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah yang tidak saja memahami aspek syariah, melainkan memahami berbagai unsur dalam ekonomi positif. Selain itu, artikel ini juga memaparkan tentang pengembangan sumber daya insani yang bisa dilakukan LKS dalam mendorong kemampuan karyawan secara terprogram dan terencana, sehingga hal tersebut dapat memaksimalkan potensi diri dan kinerja para karyawan pada LKS yang melaksanakan program pengembangan yang bersifat jangka panjang tersebut.

Rumusan artikel ini adalah bagaimana peran Perguruan Tinggi dalam menyiapkan sumber daya insani pada Lembaga Keuangan Syariah, bagaimana kualifikasi sumberdaya insani yang dibutuhkan oleh Lembaga Keuangan Syariah, serta bagaimana pola pengembangan sumber daya insani yang bisa dilakukan oleh lembaga keuangan syariah secara efektif dalam mendorong kemampuan dan potensi karyawan.

Kata kunci : *perguruan tinggi, sumber daya insani, pengembangan, lembaga keuangan syariah.*

Abstrack

Islamic Financial Institutions (LKS) which for three decades ahead showed a very significant development both in terms of assets, markets and public awareness for the transaction in accordance with Islamic

case is the manager of LKS itself.

This article will explain the role of Higher Education (PT) in preparing and providing human resources in Islamic financial institutions are not only understand this aspect of the sharia, but understand the various elements of the positive economy. In addition, this article also explained about the development of human resources that could be done in encouraging the ability of employes LKS programmed and planned, so that it can maximize the potential and performance of employees at LKS implement development programs that the long-term.

The formulation of this article is how the role of Universities in the preparation of human resources in Islamic Financial Institutions, how qualified resource of human required by Islamic Financial Institutions, as well as how the pattern of development of human resources that can be carried out by Islamic financial institutions are efektif in driving ability and potential employees.

Key words: *higher education, human resources, development, Islamic financial institutions.*

A. Pendahuluan

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Indonesia selama memasuki tiga dekade terakhir menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan tumbuh dan berkembang Lembaga Keuangan Syariah dan bisnis berbasis syariah, seperti: perbankan syariah, asuransi syariah, *baitul maal wat tamwil* (BMT), pasar modal syariah, reksadana syariah, lembaga amil zakat, badan amil zakat nasional dan sebagainya. Sehingga, pertumbuhan lembaga keuangan syariah tersebut diatas juga diikuti perkembangan bisnis berbasis syariah termasuk diantaranya hotel syariah, salon syariah dan berbagai bisnis yang berbasis syariah lainnya. Berkaitan dengan perkembangan Lembaga Keuangan Syariah yang tumbuh semakin pesat tersebut diatas dapat terlihat dengan bertambahnya Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berdasarkan laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per february 2015 bank umum syariah terdapat 12 BUS, 22 UUS dan 162 BPRS. Selain itu, lembaga keuangan syariah lainnya juga menunjukkan perkembangan yang signifikan secara kelembagaan diantaranya, ada 23 perusahaan asuransi jiwa syariah, 26 perusahaan

asuransi umum syariah, 3.900 Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dan lembaga keuangan syariah lainnya. Artinya, hal tersebut menandakan bahwa perkembangan LKS semakin menunjukkan peran dan kontribusinya dalam melakukan pengelolaan dana masyarakat melalui dana pihak ketiga. Maka, untuk terus memperbesar pertumbuhan aset dan lembaga keuangan syariah tersebut perlu dilakukan varian produk dan bagi hasil yang kompetitif, sehingga dapat bersama-sama memberikan kesejahteraan terhadap lembaga (perusahaan) dan masyarakat (nasabah). Namun, yang harus diperhatikan dalam mengeluarkan varian produk, tentu saja perusahaan membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya kompeten dalam pengelolaan dana lembaga, namun harus diimbangi dengan pemahaman aspek normatif syariah dan ekonomi positif, sehingga produk yang dihasilkan tidak terjadi pertentangan dengan syariah Islam, disamping memiliki nilai bisnis ekonomis yang sangat kompetitif.

Peran serta masyarakat dalam mendukung pertumbuhan LKS, tidak saja dilakukan dengan melakukan transaksi melalui ragam produk pada LKS tersebut. Namun, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbanyak riset dan menyediakan sumber daya insani yang dibutuhkan LKS sebagaimana yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi. Keberadaan Perguruan Tinggi dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya insani yang memiliki kompetensi dan spesialisasi tertentu dalam industri lembaga keuangan syariah akan menentukan pertumbuhan dan perkembangan LKS di masa depan. Apalagi, saat ini kebutuhan SDI pada perbankan syariah saja tiap tahunnya mencapai 5.900 orang, namun hanya 1.500 orang yang mampu dipersiapkan pihak Perguruan Tinggi (Republika.com,25/10/2015). Maka, hal inilah yang harus direspon cepat oleh Perguruan Tinggi, baik Perguruan Tinggi yang berada dibawah naungan Kementerian Ristek dan Dikti dan Kementerian Agama dalam menyediakan kurikulum dan kultur pembelajaran yang mendukung perkembangan dan pertumbuhan LKS. Dalam konteks ini, dapat dilakukan pada Prodi dan matakuliah yang diarahkan pada penyiapan dan penyediaan SDI pada LKS itu sendiri.

Jika dilihat dari isu strategis dalam pengembangan perbankan syariah sebagaimana dijelaskan pada *Roadmap* Perbankan Syariah Nasional 2015-2019. Dalam *roadmap* tersebut terdapat tujuh hal yang dapat dijadikan isu strategis diantaranya: (1) belum selarasnya visi dan kurangnya koordinasi antar pemerintah dan otoritas dalam pengembangan perbankan syariah. (2) modal yang belum memadai, skala industri dan individual bank serta efisiensi yang rendah. (3) biaya dana yang mahal pada perlambatan segmen pembiayaan. (4) produk yang tidak variatif dan pelayanan yang belum sesuai dengan ekspektasi masyarakat. (5) kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang belum memadai serta teknologi informasi yang dapat mendukung pengembangan produk dan layanan. (6) pemahaman dan kesadaran masyarakat yang masih rendah. (7) pengaturan dan pengawasan yang masih belum optimal. (OJK, 2015: 21-26). Maka, dari tujuh isu strategis pada *roadmap* OJK tersebut diatas, senantiasa dapat menjadi bahan pertimbangan bagi semua stakeholders perbankan syariah dan Lembaga Keuangan Syariah secara umum dalam mendorong pertumbuhan dan pengembangan industri syariah di masa depan.

B. Peran Perguruan Tinggi dalam Menyiapkan Sumber Daya Insani.

Keberadaan Perguruan Tinggi (PT) memiliki peranan penting dalam mendorong persiapan dan penyediaan sumber daya insani yang kompeten sesuai dengan kebutuhan Lembaga Keuangan Syariah. Maka, upaya mendorong tersedianya sumber daya insani dengan ragam kompetensi dan spealisasi yang dibutuhkan LKS harus dilakukan secara terencana dan terstruktur melalui kurikulum dan kultur pembelajaran yang mendukung kebutuhan LKS itu sendiri. Oleh sebab itu, berkaitan dibutuhkannya kompetensi dan spealisasi yang dibutuhkan LKS diperlukan kriteria yang patut dipersiapkan dan disediakan Perguruan Tinggi diantaranya sebagai berikut: (1) spesialis ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi, tipe ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap aspek yang bersifat normatif dalam lembaga keuangan syariah, diantaranya dengan menemukan prinsip-prinsip Islam dibidang ekonomi serta menjawab persoalan modern dalam lembaga keuangan syariah. (2) spesialis ilmu ekonomi yang

Bentuk Perguruan Tinggi	Bentuk Pembelajaran	Output
Dirjen Dikti Kemristek dan Dikti : 1. Universitas 2. Institut 3. Sekolah Tinggi 4. Akademi 5. Politeknik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Program Studi ▪ Konsentrasi ▪ Mata kuliah pilihan* 	Pemahaman fikih yang kurang mendalam
Dirjen Pendis Diktis Kemenag 1. UIN 2. IAIN 3. STAIN 4. STEI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jurusan* ▪ Program Studi* ▪ Konsentrasi 	Cenderung fokus pada studi fikih muamalah, masih lemah studi ekonomi atau keuangan

(*) Keterangan : dominan

Tabel :
Struktur Perguruan Tinggi di Indonesia.

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa terdapat *output* yang berbeda bagi Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Kementerian Ristek dan Dikti dan Kementerian Agama, dimana *output* atau lulusan PT yang berada dibawah naungan Kementerian Ristek dan Dikti cenderung pemahaman fikih yang kurang mendalam, disebabkan pemahaman tentang ekonomi syariah atau syariah secara umum cenderung bersifat hanya matakuliah. Sedangkan pada PT yang berada dibawah naungan Kementerian Agama cenderung lebih fokus pada studi fikih muamalah dan masih lemah studi ekonomi dan keuangan, dikarenakan dominanya fokus fikih muamalah pada Jurusan dan Prodi PT dibawah Kementerian Agama tersebut.

Masih adanya dualisme sistem pendidikan nasional tersebut menyebabkan belum adanya kebijakan kurikulum ekonomi syariah, sekalipun kajian mengenai ekonomi syariah diinisiasi oleh PT dibawah Kementerian Agama baik negeri ataupun swasta. Namun, pada perkembangannya kajian atau semakin bertambahnya Prodi mengenai

ekonomi syariah bertambah banyak yang ditandai dengan pembukaan Prodi ekonomi syariah, ternyata tidak disertai dengan kebijakan penataannya, terutama berkaitan dengan kurikulum, kompetensi dan gelar (Amalia dan Al Arif, 2010: 149). Sehingga menyebabkan perkembangan ekonomi syariah di PT cenderung lebih lambat ketimbang perkembangan industri syariah yang semakin pesat. Hal itulah yang harus dicari jalan keluarnya oleh para *stakeholder* ekonomi syariah atau lembaga keuangan syariah.

Mensinergikan para *stakeholder* ekonomi syariah atau lembaga keuangan syariah tersebut, terutama untuk jenjang pendidikan PT yang sudah membuka atau yang hendak prodi tentang ekonomi syariah atau keuangan syariah, setidaknya ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni: (1) pentingnya set kurikulum yang tepat yang mengkombinasikan matakuliah yang dapat memberikan pengetahuan mengenai profesionalisme ekonomi, keuangan, bisnis dan pengetahuan syariah (hukum dan aplikasi) serta nilai-nilai moral (akidah dan akhlak). (2) tersedianya sarana dan fasilitas belajar yang baik, diantaranya mengenai atrikulasi bahasa, perpustakaan (literatur lengkap), laboratorium (bank, akuntansi dll). (3) tersedianya staf pengajar yang kompeten dan berkualitas. (4) tersedianya buku teks yang memadai. (5) tersedianya program pendukung seperti, *on the job training*, magang, dll. (6) tersedianya pengembangan kompetensi yang berlaku (Sulasmanto, 2010: 11).

Dari enam hal yang harus diperhatikan oleh PT dalam mempersiapkan dan menyediakan SDI yang memiliki kompetensi dan kualifikasi tertentu yang dibutuhkan industri keuangan syariah diatas, sebenarnya dapat dilakukan secara bersama-sama antara PT dan lembaga keuangan syariah yakni dengan saling bertukar peran. Dimana PT dapat memberikan kebutuhan industri syariah enam hal diatas, sedangkan lembaga keuangan syariah memberikan dorongan praktik dan penyediaan sarana yang dibutuhkan lembaga. Berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri keuangan syariah, Bank Indonesia merincinya dalam beberapa bentuk kualifikasi yang harus dimiliki para SDI industri syariah yakni (Sulasmanto, 2010: 11) :

(1) memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi muamalah/ekonomi syariah. (2) memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah. (3) memahami konsep dan aplikasi transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah. (4) mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi, keuangan, perbankan, dan bisnis syariah. (5) mengetahui dan memahami mekanisme kerja dan interaksi terkait; regulator, pengawas, lembaga hukum, konsultan dalam industri keuangan, perbankan, dan bisnis syariah. (6) mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (fiqh muamalah) maupun hukum positif yang berlaku. (7) menguasai bahasa sumber ilmu yakni arab dan inggris. (8) mengenal mekanisme kerja lembaga ekonomi, keuangan, dan perbankan konvensional. (9) memenuhi kompetensi perilaku.

Keberadaan SDI yang telah memenuhi kualifikasi lembaga keuangan syariah akan menjadi kekuatan utama dalam *community bank*. Maksudnya, keberadaan SDI senantiasa memiliki mobilitas tinggi dalam menjangkau nasabah yang biasa terletak pada daerah yang sulit diakses, selain itu keberadaan SDI juga diharapkan dapat memiliki kemampuan untuk merangkul dan mendampingi para nasabah yang segmentasinya untuk usaha kecil (Bank Indonesia, 2012: 30). Maka, hal inilah yang menjadi tantangan pihak PT dalam menyiapkan dan menyediakan para SDI yang tidak saja memahami aspek syariah dan ekonomi positif, melainkan berkaitan dengan *softskill* yang bisa diaplikasikan dalam bidang pekerjaan. Apalagi, tantangan pengembangan SDI pada lembaga keuangan syariah setidaknya masih berkaitan dengan perlu adanya standar mutu kurikulum pendidikan dan lembaga, berbagai jenis bank syariah memunculkan kualifikasi kebutuhan kualifikasi SDI yang kian beragam, masih minimnya investor dibidang pendidikan yang memenuhi kebutuhan perbankan atau keuangan syariah, serta masih perlu masifnya sosialisasi kepada masyarakat akan pilihan alternatif program karir di bidang perbankan syariah/keuangan syariah (Sulasmanto, 2010: 11). Peran PT dalam mendorong para SDI yang

memiliki kompetensi dan kualifikasi pada LKS tidak hanya saja memberikan efek positif terhadap luaran PT, melainkan juga turut mendorong perkembangan LKS secara maksimal.

C. Pengembangan Sumber Daya Insani

Hal yang tidak kalah penting dalam mendorong kebutuhan sumber daya insani pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) adalah terus meningkatkan kemampuan karyawan yang ada di lingkungan LKS itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan keberadaan karyawan yang bekerja secara profesional yang sesuai dengan kebutuhan LKS, tidak lain merupakan aset yang senantiasa akan mendukung tercapainya visi dan misi LKS dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah model atau cara tertentu untuk *mengupgrad* kemampuan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan yang sedang dijalani, salah satunya dengan melakukan pelatihan atau pengembangan terhadap para karyawan, supaya kemampuan karyawan tersebut dapat memahami secara utuh berbagai hal mengenai lembaga keuangan syariah dan aspek normatif-fundamental syariah itu sendiri.

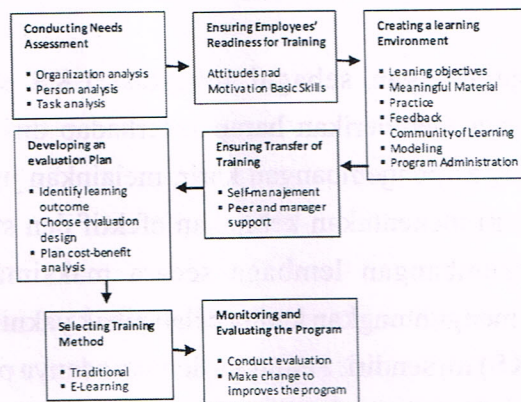
Berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan, pada keduanya terhadap perbedaan terkait orientasi atau *outcome* yang hendak dicapai dalam tiap prosesnya. Memahami perbedaan antara pelatihan dan pengembangan akan senantiasa dapat membantu dalam menganalisis kebutuhan pola pengembangan dan pelatihan yang lebih efektif terhadap karyawan yang membutuhkannya. Simamora (1999:342) memberikan pengertian bahwa pelatihan adalah untuk membantu karyawan dalam menunaikan pekerjaan mereka pada saat ini agar menjadi lebih baik atau mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi secara tepat. Sedangkan terkait pengembangan adalah mewakili suatu investasi ke masa depan dalam diri karyawan dan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam sukssi posisi yang ditemui selama karirnya. Pendapat lain disampaikan oleh Handoko

(1998:104) yang menyatakan bahwa pelatihan diartikan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, dalam artian bahwa pelatihan dipersiapkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan maupun keperibadian sehingga pengembangan ini merupakan upaya untuk menyiapkan karyawan sebagai pemegang tanggung jawab di masa yang akan datang.

Pengembangan sebagai investasi LKS secara jangka panjang tidak saja memberikan harapan terhadap diri karyawan itu sendiri dalam aspek pengembangan karir, melainkan juga membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan efektif dan strategis dalam mendorong perkembangan lembaga secara maksimal yang pada akhirnya dapat menguntungkan kedua belah pihak yakni karyawan dan perusahaan (LKS) itu sendiri. Sehingga dengan adanya pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan setidaknya memberikan manfaat Simamora (1999:349): pertama, meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas. Kedua, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang diterima. Ketiga, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan. Ketiga, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia. Keempat, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja. Kelima, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka baik secara pribadi ataupun kelembagaan.

Program pengembangan yang dilaksanakan oleh perusahaan (LKS), tentu saja harus dilakukan secara terencana dan terprogram oleh pihak LKS dan karyawan itu sendiri. Artinya, dalam melakukan program atau proses pengembangan seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan (analisis kebutuhan) itu sendiri. Selain itu, proses pengembangan tersebut harus dilakukan secara sistematis, sehingga target yang diharapkan dapat tercapai. Pada dasarnya setiap pengembangan maupun pelatihan harus mempunyai

sasaran yang jelas dan memuat pula hasil (target) yang yang ingin dicapai dalam kegiatan tersebut, sebab adanya rancangan program yang jelas menjadi syarat utama untuk tercapainya target yang hendak dicapai. Apalagi, dalam proses pengembangan sangat dipengaruhi oleh kekuatan dan kreativitas program yang dijalankan. Untuk memudahkan dalam memahami mengenai gambaran pengembangan maupun pelatihan yang efektif menurut Raymond A. Noe (2005:6) harus dijalankan dengan desain sebagai berikut :



Gambar :
Pelatihan dan pengembangan yang efektif

Berdasarkan gambar diatas Raymond A. Noe memberikan perincian dalam tujuh tahapan mengenai pengembangan maupun pelatihan yang efektif yang bisa dikerjakan oleh pihak perusahaan (LKS). Penjelasan dari ketujuh tahapan pengembangan maupun pelatihan tersebut sebagai berikut :

Pertama, pihak perusahaan melakukan atau memberikan penilaian kebutuhan yang diperlukan untuk mengetahui kebutuhan pengembangan atau pelatihan. Tujuan analisa kebutuhan awal ini adalah untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga program yang dijalankan dapat berjalan dengan optimal dan sesuai dengan target yang diharapkan. Adanya kemampuan analisa awal menjadi kunci awal dari segala hal yang berhubungan dengan pengembangan atau pelatihan. Sehingga, menurut Raymond A. Noe setidaknya harus memperhatikan tiga

elemen dalam analisa awal seperti: (1) analisa organisasi yang akan berhubungan erat dengan kesesuaian pengembangan atau pelatihan yang didasarkan pada strategi bisnis perusahaan, ketersediaan sumberdaya manusia serta dukungan karyawan dan perusahaan. (2) analisa pribadi, yang akan membantu untuk mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan dan mengkaji kesiapan mereka dalam mengikuti pelatihan. Dalam konteks analisa ini mencakup evaluasi karakter perorangan, input, output, konsekuensi dan feedback (umpan balik). (3) analisa tugas, yang akan menekankan pada identifikasi tugas, pengetahuan, skill, perilaku yang akan ditekankan dalam kegiatan pelatihan. Keberadaan tugas ini adalah hasil diskripsi aktivitas kerja, tugas yang dilaksanakan pegawai, pengetahuan, skill, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Pelaksanaan analisa awal sebagai bagian penentu terhadap proses pelaksanaan pengembangan atau pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber data yang digunakan harus dilakukan secara obyektif dalam tiap tahapan dalam tahap analisa awal tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan dapat mengakses informasi data yang selama ini telah menjadi basis data perusahaan. Adapun untuk sumber informasi data tersebut dapat dilakukan analisa sebagai berikut Rivai (2005:234-235): (1) membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. (2) menganalisis penilaian prestasi. (3) menganalisis catatan karyawan. (4) menganalisis laporan perusahaan lain. (5) menganalisis masalah. (6) merancang jangka panjang perusahaan. Selanjutnya, dari ragam analisa data informasi diatas dapat dilakukan metode yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang hendak dilakukan pengembangan atau pelatihan.

Kedua, perlunya kesiapan dan kebutuhan karyawan untuk mengikuti program pengembangan atau pelatihan. Terkait dengan aspek kesiapan karyawan ini bisa dilakukan dengan analisa kerakter pribadi karyawan itu sendiri. Misalnya, berkaitan kemampuan, sikap,

keyakinan dan motivasi karyawan untuk menerima pelatihan kemudian menerapkannya dalam bidang pekerjaan yang selama ini dikerjakan. Selain itu, kaitan lain mengenai proses kesiapan tersebut juga menyangkut lingkungan kerja yang kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan dapat dilihat dari penampilan kerja yang disebabkan kekurangan pengetahuan, skill dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang selama ini dibebankan terhadap karyawan oleh pihak perusahaan.

Ketiga, perlunya menciptakan lingkungan belajar yang senantiasa memiliki corak yang sangat penting bagi pembelajaran untuk dilakukan. Dalam proses pengembangan ataupun pelatihan, kegiatan belajar musti terjadi agar pelatihan efektif. Sebab, belajar merupakan perubahan secara sadar dan relatif permanen dalam kecakapan seseorang yang bukan merupakan hasil dari proses pertumbuhan. Kemampuan yang dapat dipelajari meliputi: informasi verbal, kecakapan intelektual, kemampuan motorik, sikap dan kognitif. Sehingga bentuk dan sistem lingkungan belajar yang kondusif senantiasa akan menentukan output yang akan dihasilkan pada akhir program pengembangan dan pelatihan.

Keempat, pihak manajemen dapat memastikan bahwa peserta (karyawan) mengikuti program pengembangan dan pelatihan dapat menerapkan isi dari proses pengembangan ataupun pelatihan dalam hal ini meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap maupun perilaku mampu diterapkan ke dalam pekerjaan secara efektif dan berkelanjutan. Pada proses ini mencakup sejauhmana peserta memahami cara untuk mengatur peningkatan skill, tidak terkecuali mendapatkan dukungan teman sejawat dan manajer. Oleh karena itu, supaya transfer pelatihan dapat terjadi atau berjalan dengan baik, Raymond A. Noe memberikan catatan bahwa manajer perlu menerapkan teori transfer pelatihan dan prinsip manajemen diri. Pada perkembangan selanjutnya, Noe (2005:148-151) mengemukakan tiga teori tentang transfer yaitu: (1) teori elemen identik yang menekankan bahwa transfer pelatihan terjadi ketika apa yang dipelajari dalam pelatihan diidentik dengan apa yang harus peserta lakukan dalam

pekerjaan mereka. (2) teori generalisasi stimulus yang bertujuan untuk mengkonstruksi pelatihan agar segi yang paling penting dari prinsip yang umum dapat ditekankan. (3) teori kognitif yang menyarankan bahwa transfer tergantung pada kemampuan peserta untuk mendapatkan kemampuan yang mereka pelajari.

Kelima, mengembangkan rencana evaluasi. Adaya pengembangan rencana evaluasi sebenarnya sudah termasuk dalam mengidentifikasi hasil pelatihan yang diharapkan, memilih desain evaluasi dan merencanakan pengaruh pelatihan kepada karyawan di bawah. Sehingga menurut Noe (2005:171) berkaitan dengan evaluasi pengembangan maupun pelatihan melibatkan dua jenis evaluasi yakni: (1) evaluasi formatif yang berkaitan dengan evaluasi yang dilakukan untuk meningkatkan proses pelatihan. Sebab adanya evaluasi ini untuk memastikan bahwa program pelatihan terorganisir dengan baik, serta peserta belajar dan puas dengan program. Evaluasi formatif juga menyediakan informasi tentang bagaimana membuat program menjadi lebih baik yang biasanya menggunakan data kualitatif. (2) evaluasi sumatif adalah bentuk evaluasi yang dilakukan untuk menentukan tingkat dimana peserta mengalami perubahan sebagai hasil keikutsertaannya dalam pengembangan dan pelatihan. Apalagi, evaluasi ini juga mengukur keuntungan moneter (rasio laba modal) yang diperoleh perusahaan dari program pengembangan dan pelatihan. Evaluasi sumatif biasanya menggunakan data kuantitatif.

Keenam, perlunya pihak manajemen dalam memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan dan lingkungan pembelajaran yang tepat. Keberadaan metode yang tepat dalam proses program pengembangan dan pelatihan akan menentukan bagaimana proses pelaksanaan, hasil dan bentuk evaluasi dari program pengembangan dan pelatihan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, dalam tiap program pengembangan maupun pelatihan pasti terdapat metode yang tidak bisa disamakan satu dengan yang lain, sehingga secara Noe (2005:202) mengklasifikasikan bahwa metode terdapat dua kategori: (1) metode tradisional, dimana metode yang tidak memerlukan teknologi. Metode tradisional ini terdiri dari metode presentasi, metode langsung dan metode *group*

building. (2) metode berbasis teknologi adalah metode yang memungkinkan pembelajaran menjadi lebih dinamis dan efektif. Sebab, penggunaan multimedia dalam metode berbasis teknologi merupakan salah satu contoh teknik pelatihan berbasis teknologi. Adanya pelatihan dengan multimedia memungkinkan proses pelatihan yang memadukan metode pelatihan audiovisual dengan pelatihan berbasis komputer sehingga dapat maksimal dapat proses pelaksanaannya.

Ketujuh, diperlukannya adanya cara mengevaluasi program dan membuat beberapa perubahan pada program atau mengoreksi beberapa tahap dalam proses pengembangan ataupun pelatihan agar pembelajaran, perilaku, perubahan, dan tujuan lainnya yang diperoleh peserta. Maka, evaluasi program dan koreksi terhadap seluruh rangkaian program agar memaksimalkan proses pelaksanaan program yang dirancang para program pengembangan dan pelatihan yang berikutnya. Pada tahap ini yang harus diperhatikan adalah bagaimana menentukan, mengevaluasi dan mengoreksi beberapa hal yang diantaranya adalah kriteria evaluasi, pre-test, pelaksanaan pelatihan, post-test, transfer kedalam pekerjaan dan tindak lanjut program pengembangan maupun pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan (LKS).

D. Penutup

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang menunjukkan perkembangan secara signifikan harus diimbangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang memiliki kompetensi dan kualifikasi dalam pengelolaan LKS. Oleh sebab itu, untuk menjembatani SDI yang memiliki kompetensi dan kualifikasi dalam pengelolaan LKS tersebut dapat dilakukan dengan dua cara yakni: pertama, mendorong Perguruan Tinggi (PT) yang mempersiapkan dan menyediakan SDI agar menghasilkan luaran atau lulusan yang dapat memiliki kemampuan syariah dan ekonomi positif. Hal tersebut dapat dilakukan PT dengan menyediakan kurikulum, riset, pelatihan serta berbagai hal yang mendukung kultur akademik yang pada akhirnya ikut mendorong kebutuhan SDI pada LKS. Kedua, LKS dapat melakukan pelatihan dan

kemampuan dalam menjalani pekerjaan.

Persoalan SDI secara kelembagaan (LKS) harus dipandang sebagai aset perusahaan, SDI dibutuhkan peran para manager dan perusahaan dalam mengambil keputusan, serta dapat dijadikan mitra dalam mencari berbagai yang menjadi faktor penghambat dalam pengembangan LKS itu sendiri. Salah satu cara yang dilakukan dengan pengelolaan sistem secara terpadu baik dalam hal pelatihan dan pengembangan, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan LKS dan ekonomi syariah. Berbagai hal tersebut hal tersebut tentu saja dapat dilakukan oleh semua stakeholder yang terlibat dan berkonsentrasi dalam LKS dan ekonomi syariah.

Daftar Pustaka

- Amalia, Euis dan Al Arif, M. Nur Riyanto. 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*. 6 Best Paper Forum Riset Perbankan Syariah II 2010. Yogyakarta, Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 9 Desember 2010. Hal. 142-180
- Bank Indonesia. 2012. *Kajian Model Bisnis Perbankan Syariah*. Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia.
- Dwi Sulasmanto. Strategi Pengembangan Kualitas SDM Keuangan Syariah Berbasis Kompetensi. *Makalah*. Seminar Nasional EPIFAI UMY. Yogyakarta, 19 Agustus 2010
- Islahi, 'Abdul 'Azim. 1992. *Readings in Islamic Economic Thought*. Malaysia: Longman.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah Edisi Revisi*. Yogyakarta. UPPAMPYKPN.
- Noe, Raymond A. 2005. *Employee Training and Development*. 3rd ed. NY. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2015. *Roadmap Perbankan Syariah 2015-2019*. Jakarta. Departemen Perbankan Syariah OJK.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktek*. Jakarta. Murai Kencana.
- Republika.com. Perbankan Syariah Kekurangan SDM : .
- Syariahfinance.com. Jumlah Asuransi Syariah di Indonesia Terus Meningkat.: waktu 09.21
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bagian Penerbitan YKPN. Yogyakarta.
- Tim Pengembangan Perbankan Syariah Institut Bankir Indonesia.