

URGENSI PENERAPAN *CELESTIAL MANAGEMENT* BAGI SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK SYARIAH

Trimulato

Universitas Muhammdiyah Parepare
email: trimsiuii@yahoo.co.id

Abstract

Islamic banking currently has a strong legal law with the presence of the law number 21 of 2008 on banking syari'ah. Hal This adversely affects the existence of the banking Shari'ah are increasingly in demand by many. Islamic bank continues to grow and continue to open office services in various areas. Thus iru development of Islamic banks must be matched with adequate resources and qualified. Noted labor in Islamic banks continued to grow, from November 2014 to November 2015 grew to 23.51%. Not only the quantity but the quality should also be considered, it takes a celestial concept should be applied for the Management of human resources in Islamic banks. This paper uses a descriptive qualitative limitations in this paper is focused on the human resources that exist in the Islamic bank. The need for the application of celestial management for human resources in the bank syariah. The results of this paper that the human resources in Islamic banks is growing, then the need for the application of celestial management for human resources in Islamic banks to create good quality. Because the Islamic bank is an institution whose business is inseparable from the rule of religion or spiritual aspect.

Abstrak

Perbankan syari'ah saat ini telah memiliki payung hukum yang kuat dengan hadirnya undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syari'ah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap eksistensi dari perbankan syari'ah yang semakin diminati oleh banyak kalangan. Bank syari'ah terus berkembang dan terus membuka layanan kantor di berbagai daerah. Maka dari iru perkembangan bank syariah harus diimbangi dengan sumber daya yang mencukupi dan berkualitas. Tercatat tenaga kerja di bank syariah terus bertambah, dari November 2014 sampai November 2015 mengalami pertumbuhan hingga 23,51%. Tidak hanya dari kuantitas tapi kualitas juga harus diperhatikan, dibutuhkan sebuah konsep celestial manajemen yang harus diterapkan bagi sumber daya manusia di bank syariah. Penulisan ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada sumber daya manusia yang ada di bank syari'ah. Perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank syariahi. Hasil dari tulisan ini bahwa sumber daya manusia di bank syariah mengalami pertumbuhan, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank syariah untuk menciptakan kualitas yang baik. Karena bank syariah adalah lembaga bisnis yang tidak terlepas dari aturan agama atau aspek spiritual.

Keywords: Shariah Banking, Human Resources, Celestial Management

A. Pendahuluan

Seiring dengan perbaikan dan reformasi perbankan nasional pasca krisis ekonomi, perbankan syariah yang merupakan bagian dari perbankan nasional mulai memasuki babak baru implementasi sistem perbankan nasional dengan segala hambatan dan perkembangan yang secara berkala terus diperbaiki sesuai dengan syariat Islam. Perbankan syariah era reformasi dimulai dengan disetujuinya Undang-undang No.10 tahun 1998 tentang perbankan syariah.¹ Hingga akhirnya disempurnakan dengan hadirnya undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Payung hukum bank syariah makin jelas.

Prinsip bagi hasil dalam keuangan Islam sangat dianjurkan dan merupakan solusi yang pantas dan relevan untuk mengatasi masalah alokasi dana yang terbatas, baik yang berupa dana pinjaman atau tabungan dengan maksud supaya pengelolaan dan pembiayaan bisnis secara efektif dapat tercapai. Bank Islam tidak membebankan bunga, melainkan mengajak partisipasi dalam bidang usaha yang didanai. Para deposan juga sama-sama mendapat bagian dari keuntungan bank sesuai dengan rasio yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian ada kemitraan antara bank Islam dan para deposan di satu pihak, dan antara bank para nasabah investasi sebagai pengelola sumber daya para deposan dalam berbagai usaha produktif dipihak lain.²

Muliaman D Hadad, ketua OJK mengatakan karena minimnya SDM, maka menjadi marak adanya 'pembajakan' SDM antara industri perbankan syariah. Karena itu, saat ini BI memfokuskan bagaimana bisa memfasilitasi segala kegiatan pengembangan SDM syariah. Kemudian, dilakukan juga dengan memfasilitasi pertemuan-pertemuan dan melobi perbankan sehingga terjadi saling tukar menukar informasi terkait pengembangan SDM Syariah.³

Agus Martowardoyo selaku gubernur bank Indonesia mengatakan, rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah per tahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1.500 orang. "Dari sisi

¹ Muhammad Syaifi Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik.*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2006), 26

² Latifa M. Algaoud dan Mervyn K. Lewis, *Perbankan Syariah, Prinsip, Praktik, Prospek*, (Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta, 2001), 9-10

³ <http://travel.kompas.com/read/2009/10/21/16513473/Industri.Syariah.Masih.Minim.SDM> pada tanggal 20 Agustus 2015

kuantitas sudah terlihat bahwa perbankan syariah memang kekurangan SDM. Ini harus diatasi supaya bisa mengakselerasi industri perbankan syariah di Indonesia. Agus berharap pemerintah dapat berinisiatif untuk memperbanyak lagi institut keuangan syariah sebagai lembaga pendidikan guna memajukan industri perbankan syariah di Indonesia. Ditambahkan Agus, permasalahan SDM bukan hanya terkait kuantitas. Tetapi juga kualitas. Dia mengatakan, tidak semua program studi perbankan syariah yang ada saat ini, sesuai dengan kebutuhan kualitas di industri. Akhirnya, yang terjadi hanyalah perpindahan pegawai saja dari satu bank syariah ke bank syariah yang lain.⁴

Dibutuhkan sebuah konsep tersendiri yang bisa mengatur keberadaan sumber daya manusia di bank syariah, yang memiliki unsur dunia dan akhirat. Riawan Amin dalam bukunya yang berjudul *Celestial Management*, menjabarkan konsep yang sangat bagus dan sangat relevan dengan keberadaan sumber daya manusia di bank syariah.

Manajemen langit (*celestial management*) adalah pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syar'i dan nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Konsep manajemen langit (*celestial management*) yang digagas oleh A. Riawan Amin ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengejawantahkan ajaran agama sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis.⁵

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa sumber daya manusia di bank syariah membutuhkan konsep *celestial management* (manajemen langit) agar bisa tercipta sumber daya manusia yang unggul. Maka, dalam konteks itulah penulis tertarik mengangkat tema terkait urgensi penerapan *celestial management* bagi sumber daya manusia di bank syariah.

B. Konsepsi Sumber Daya Manusia di Bank Syariah

Indah Piliyanti dalam tesisnya yang berjudul *Penerapan Konsep The Celestial Management (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, menyimpulkan konsep the celestial management yang tersusun dari akronim ZIKR, PIKR, MIKR dan diturunkan menjadi 12 atribut utama konsep the

⁴ Dikutip dari <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/04/30/nnlnv3-perbankan-syariah-kekurangan-sdm> pada tanggal 1 Maret 2016

⁵ Siti Hidayah. *Manajemen Langit (Management Celestial) Sebagai Pendekatan Spiritual Dalam Praktik Bisnis*. tt. 3

celestial management telah menjadi elemen-elemen budaya organisasi Bank Muamalat cabang Yogyakarta. Konsep the celestial management juga tercermin dalam kegiatan dan program kerja pada Bank Muamalat. Untuk meningkatkan pemahaman konsep the celestial management dan internalisasi nilai, karyawan diharuskan mengikuti pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan diharapkan proses internalisasi nilai akan lebih efektif dalam meningkatkan secara utuh.⁶

Selanjutnya Asnaini, dalam jurnal *Ekonomi Islam La_Riba* yang berjudul *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*. Dalam jurnal ini membahas tentang perkembangan perbankan syariah yang semakin meningkat jumlahnya, akan tetapi perkembangan tersebut tidak diiringi dengan pengembangan kualitasnya, salah satunya mengenai pengembangan mutu sumber daya insani.⁷

Berikutnya, Farizal, dalam papernya yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Corporate University*, menyimpulkan bahwa kompetensi SDM perbankan meliputi *Knowledge*, *Attitude*, dan *Practise (KAP)*. Pada sisi *Knowledge*, pengembangannya meliputi manajemen operasional, manajemen nasabah, kemampuan berinovasi dan pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perbankan dan keuangan syariah. *Attitude* memfokuskan pada pengembangan di bidang *soft skill*, kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada nasabah, semangat dalam pengembangan perbankan syariah dan sebagainya. Sedangkan *Practise* berhubungan dengan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan *thinking analysis*.⁸

Dalam konteks itulah upaya mendapatkan SDM yang yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien, dan produktif. Bagaimana upaya melakukan pelatihan dan pengembangan SDM tersebut ? apa saja pola yang dapat dilakukan ? Di dalam al-Qur'an banyak ayat yang mengemukakan tentang ciri khas manusia. Ciri khas manusia tersebut memiliki keistimewaan dan

⁶ Indah Piliyanti, *Penerapan Konsep The Celestial Mangement (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, Tesis Magister Studi Islam,, Yogyakarta: UII, 2007, 98

⁷ Asnaini. *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. Jurnal Ekonomi Islam La_Riba* Vol.II, No. 1. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII. 2008, 8

⁸ Farizal. "*Pengembangan Kompetensi SDM Perbankan Syariah Melalui Corporate University*". Makalah disampaikan pada Forum Riset Perbankan Syariah II 2010, diselenggarakan oleh IPIEF Fakultas Ekonomi UMY, Yogyakarta, 9 Desember 2010, 8

kekuarangan. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Bahkan, dengan kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat memenangkan pertempuran.⁹

Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset (*human capital*), berupa SDM yang amanah dan professional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM. Disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. Pelatihan juga akan menambah ilmu pengetahuan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Sebaliknya pengembangan dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, keterampilan, yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan akan menambah kemampuan karyawan dan demikian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan pada manajer dan departemen SDM.¹⁰

Lembaga keuangan syariah adalah lembaga yang cukup unik, sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDM lembaga keuangan syariah harus selalu mengembangkan hal tersebut. Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syariah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu diantara tiga tipe SDM berikut:¹¹

1. Spesialis ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli Tipe A)

⁹Veitzhal Rivai. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. (Jakarta: Rajawali Press. 2009), 285-286

¹⁰ *Ibid*, 298.

¹¹ Muhammad, *Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. *Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII. 2003. 37

2. Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syariah (termasuk ahli Tipe B)
3. Memiliki keahlian dalam syariah maupun ilmu ekonomi (termasuk Tipe C)

Ahli tipe A, diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi islam (lembaga keuangan syariah), dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi, serta mampu menjawab persoalan-persoalan modern dalam sistem ekonomi (lembaga keuangan). Ahli tipe B lebih diharapkan dalam melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi sistem ekonomi islam (lembaga keuangan syariah). Ahli tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, tetapi berapa banyak manusia yang memiliki keahlian ganda?¹²

C. Celestial Management (Manajemen Langit)

Ajaran agama atau nilai-nilai langit yang dimaksud sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis adalah nilai-nilai yang merujuk pada prinsip 3 W, yakni *Worship*, *Wealth*, dan *Warfare* (Riawan Amin, 2006):¹³ *Pertama, A place of Worship* (tempat menyembah), artinya tempat bekerja atau bisnis haruslah dimaknai sebagai tempat ibadah. Bekerja adalah bukan untuk mengabdikan kepada pimpinan, tetapi bekerja lebih dari itu yaitu mengabdikan kepada Allah SWT. Dengan menyadari dan menghayati bahwa manusia adalah hamba Allah, maka sewajarnya setiap manusia mengabdikan dirinya kepada Allah, dengan mengikuti segala aturan-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya.¹⁴

Nilai-nilai *Worship* diturunkan dalam konsep ZIKR yaitu *Zero Base, Iman, Konsisten, Result Oriented*.¹⁵

1. Zero Base¹⁶

Zero base artinya pekerjaan, usaha atau bisnis haruslah dimulai dari hati atau niat yang bersih, tulus, dan suci, sehingga menerima dengan lapang dada apa yang diberi, tidak pernah menawar-nawar terhadap pemberian. Bersih dari paradigma yaitu tidak terbelenggu oleh masa lalu, tidak selalu terpancang apa yang dikerjakan di masa

¹² *Ibid.*,

¹³ Siti Hidayah. *Manajemen ...*, 3

¹⁴ *Ibid.*,

¹⁵ *Ibid.*, 4

¹⁶ *Ibid.*,

lalu, tetapi apa yang dihadapi pada saat sekarang ini (Riawan Amin, 2006).

2. Iman¹⁷

Iman artinya suatu keyakinan akan kekuasaan Allah SWT, keyakinan akan janji-janji Allah SWT. Zero base tidak akan ada artinya apabila tidak diisi dengan iman. Setelah dimulai dari hati yang bersih lalu dilakukan dengan penuh keyakinan, dan selalu optimis, maka pada akhirnya iman (penuh keyakinan) tersebut dapat menghilangkan rasa takut dan cemas. Penuh keyakinan dapat merubah sesuatu yang tak mungkin menjadi mungkin (*impossible to be possible*). Jadi dalam bekerja atau melakukan bisnis harus disertai dengan suatu keyakinan terhadap diri sendiri bahwa diri ini mampu mengatasi masalah, mampu meraih prestasi dan sebagainya.

3. Konsisten

Maksudnya untuk sampai pada titik sasaran, zero base dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan kaffah. Banyak orang bisa membuat rencana dengan baik, tetapi ketika mengimplementasikannya tidak konsisten dalam mengarahkan kepada suatu tujuan yang telah ditetapkan, akibatnya keselarasan yang diharapkan tidak muncul/tidak tercipta, justru yang muncul kebimbangan oleh berbagai tarikan dan motif yang berbeda. Agar selalu konsisten, diri ini perlu hati-hati dalam memfokuskan usaha atau bisnis demi tercapainya sasaran. Jadi dalam melakukan suatu pekerjaan atau bisnis harus selalu konsisten, baik dalam niat, motivasi maupun tujuan.

4. Result Oriented¹⁸

Result oriented, dapat diartikan bahwa dalam bekerja atau bisnis sebagai suatu perwujudan ibadah, maka harus mempunyai Result Oriented. Result Oriented yang dimaksud disini adalah *Mardhatillah/Willing Of God* (keridhaan Allah SWT). Jadi tujuan bekerja atau bisnis bukan semata-mata untuk memperoleh materi, tahta, gengsi, popularitas, tetapi result oriented yang harus dimiliki adalah keridhaan Allah SWT (*The Ultimate Result*).

Dengan demikian, keempat atribut di atas (ZIKR) adalah saling

¹⁷ *Ibid*, 5

¹⁸ *ibid*

berkaitan, dari niat yang bersih, diisi dengan iman, dilakukan secara konsisten untuk mencapai tujuan yang pasti, yaitu *Mardhatillah*. Konsep ZIKR yang dipahami dan diterapkan oleh seseorang akan menempatkannya sebagai individu yang berpotensi unggul. Empat atribut tersebut menjadi modal dasar dalam mengelola kegiatan bisnis dan pekerjaan untuk menghasilkan yang terbaik.

Kedua, A Place of Wealth (tempat kesejahteraan).¹⁹ Artinya tempat bekerja atau bisnis haruslah dijadikan sebagai pusat dari berkumpul dan dibaginya kesejahteraan dengan adil. Kesejahteraan yang seimbang antara material dan immaterial. Penyelesaian tugas akan tergantung pada banyak faktor. Pembagian tugas itu harus jelas, sehingga apapun yang berkaitan dengan kesuksesan/kelancaran bekerja harus dibagi/sharing dengan adil.

Sedangkan dalam manajemen ini ada 4 atribut utama, yang terangkum dalam akronim **P I K R** (*Power, Information, Knowledge, dan Reward*).

1. **Power Sharing** (Pembagian kekuasaan)²⁰

Pembagian kekuasaan/ pendelegasian kekuasaan dapat diartikan bahwa seorang individu tidak bisa sendirian dalam bekerja tetapi haruslah berkelompok, bersama-sama dengan pegawai/karyawan lainnya, duduk bersama dalam sebuah team. Sehingga bagus tidaknya pekerjaan team, tidak lagi ditentukan oleh keunggulan satu/dua orang saja, tetapi oleh kekompakan mereka dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Jadi dalam lingkungan kerja, harus dipahami peran masing-masing dan sesuai dengan jabatan masing-masing. Setiap individu harus kembali merenung siapa dirinya, sebagai apa, tugas apa yang menjadi bagiannya. Bila sebagai pimpinan apakah sudah ada power sharing/pembagian kewenangan sehingga dalam pengambilan keputusan tidak bertele-tele harus sampai pada pucuk pimpinan. Bila sebagai penerima delegasi harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

2. **Information Sharing** (pembagian informasi)²¹

Dalam melaksanakan tugas sebagai penerima pendelegasian (*power sharing*), ditentukan oleh terbaginya informasinya yang

¹⁹ *Ibid.*, 7

²⁰ *Ibid.*,

²¹ *Ibid.*, 8

diperoleh. Jika individu bertugas di unit terbawah tentunya banyak informasinya dari atas, maka baik tidaknya/lancar tidaknya pekerjaannya juga ditentukan oleh pembagian informasinya. Bila informasi yang disampaikan tidak lengkap tentu penyelesaian pekerjaan tidak sempurna. Umpamanya informasi tentang teori, style atau skill untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. *Knowledge Sharing* (pembagian pengetahuan)²²

Pembagian informasi yang diperlukan akan sia-sia bila tidak terjadi *knowledge sharing* (pembagian pengetahuan dan keterampilan), sehingga yang mengetahui teknik-teknik permainan hanya itu-itu saja, akibatnya sebagian pegawai/karyawan tidak cukup pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Dalam kaitannya dengan tugas, tidak hanya pimpinan saja yang mendapat pengetahuan, tidak hanya yang mendapat pelatihan saja yang mengetahui ilmu-ilmu tertentu, tetapi harus dibagi kepada semua yang terkait, dengan cara ditularkan dan ditransfer kepada yang tidak mendapat pelatihan, atau yang tidak mempunyai pengetahuan.

4. *Reward Sharing* (pembagian hadiah/ganjaran)²³

Setelah kekuasaan dibagi/didelegasian, informasi diperoleh, pengetahuan dan skill dikuasai, tinggal satu hal yang perlu diperoleh, yaitu naluri untuk menjadi pekerja atau karyawan yang sukses, seperti dalam permainan sepak bola naluri mencetak gol. Pemain akan berlomba-lomba mencetak gol bila ia cukup terangsang dengan imbalan yang akan diterima. Imbalan untuk pemain/pekerja itulah yang disebut *Reward*. *Reward* tidak selalu berbentuk uang, tetapi juga penghargaan, sekurang-kurangnya pengakuan dari atasan. Jadi *reward* diterima terakhir, setelah ada prestasi.

Orang/ pejabat yang mempunyai kekuasaan untuk memberikan *reward* harus memperhatikan prestasi pegawainya/bawahan sehingga *reward* betul-betul akan terbagi sesuai dengan prestasi masing-masing. Jadi prestasi dulu yang diwujudkan, baru ada *reward*, bukan sebaliknya *reward* dipersoalkan dulu, baru prestasi. Disamping *reward* positive ada juga *reward*

²² *Ibid.*, 8

²³ *Ibid.*,

negatif. Sudah sewajarnya bila setiap prestasi mendapat apresiasi, demikian pula bila terjadi sebaliknya, manajemen seharusnya memberikan *reward* negative atau hukuman (*punishment*).

Dalam pemberian *punishment* ada satu sikap yang menjadi pedoman. Kalau memang ditemukan kesalahan, sanksi harus dijatuhkan, tidak perlu kemudian diringan-ringankan dan ada pertimbangan pribadi sehingga keputusan menjadi tidak obyektif.

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

1. **Militan**

Dalam pekerjaan atau bisnis, kita tentunya dihadapkan dengan pertempuran, persaingan/kompetisi dalam bekerja, kita akan memilih sesuatu untuk menjadi pemenang dalam persaingan. Pilihan yang sulit tidak mungkin lahir dari individu yang pengecut, bukan pribadi yang loyo, tetapi pribadi yang mempunyai semangat yang tinggi dan teguh pendirian dalam mengerjakannya, itulah yang disebut *Militan*.

Militan artinya "bersemangat tinggi", 'penuh gairah' (kamus besar bahasa Indonesia). Dia siap untuk memberikan hasil yang baik serta semangat untuk berjuang, dan dia hadir untuk menjadi pemenang bukan pecundang. Kelompok militan mempunyai fungsi secara maksimal, mereka adalah pribadi yang pintar itu menggunakan pikirannya untuk mencari sebuah solusi dari problem-problem yang ada di samping mereka.

2. **Intelek**

Intelek adalah kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. Orang intelek akan menggunakan semua knowledge dan skill yang membutuhkan untuk berprestasi. Ia akan memaksimalkan attitude positif untuk mendorong kebutuhan untuk memajukan diri dan lembaga tempatnya berkiprah.

Kelompok intelektual yang dibuat di dalam fondasi yang militan akan melahirkan para pejuang yang siap untuk memberikan keterampilan yang terbaik. Dalam kata lain militan akan memberikan hasil atau kemampuan yang terbaik.

3. Kompetitif

Kompetitif adalah mereka yang tidak saja memiliki penguasaan knowledge dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi juga mereka yang mempunyai kemauan untuk berperan serta menyumbangkan kinerja terbaiknya buat organisasinya.

4. Regeneratif

Regeneratif artinya kemampuan kompetitif atau kesuksesan yang didapatkan dan harus bisa dijaga terus-menerus serta diwariskan kepada generasi berikutnya. Generasi yang cakap adalah generasi yang dilahirkan dan dibangun serta bisa membangkitkan pemimpin yang kompetitif yang mempunyai waktu yang panjang. Maksud dari kalimat di atas bahwa kesuksesan itu tidak hanya dicapai dalam satu periode, tetapi membutuhkan periode berikutnya/generasi penerus.

D. Analisis Sumber Daya Manusia di Bank Syariah

NO	SDM DI BANK SYARIAH	NOVEMBER 2014*	NOVEMBER 2015*	PERTUMBUHAN
1	BANK UMUM SYARIAH (BUS)	40.590	51.864	27,77 %
2	UNIT USAHA SYARIAH (UUS)	4.419	4.481	1,40 %
3	BANK PEMBIAYAAN SYARIAH (BPRS)	4.727	5.084	7,55 %
	TOTAL	49.736	61.429	23,51 %

Tabel Data Sumber Daya Manusia/ Tenaga Kerja di Bank Syariah Tahun 2014-2015

(Sumber: OJK/ Data diolah)

**Orang*

Dari data diatas menunjukkan bahwa ada tiga jenis perbankan syariah yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dari setiap bank syariah jumlah sumber daya manusia terus mengalami perkembangan sehubungan dengan makin berkembangnya bank syariah jumlah kantor layanan di berbagai daerah. Secara keseluruhan dari data diatas menunjukkan perkembangan sumber daya manusia di bank syariah periode November 2015 menunjukkan pertumbuhan hingga 23,51%.

D. Perlunya Penerapan Celestial Management bagi Sumber Daya Manusia di Bank Syariah

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

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

- a. **Zero** menunjukkan bahwa erat kaitannya dengan niat, ketulusan dalam bekerja. Sumber daya manusia di bank syariah harus meniatkan agar setiap yang dilakukannya bertujuan mencari ridha dari Allah SWT, agar tidak sia-sia dan mendapatkan rahmatNya. Dengan demikian sumber daya manusia di bank syariah akan memacu diri dalam bekerja.
- b. **Iman** menunjukkan erat kaitannya suatu keyakinan akan kekuasaan Allah SWT, keyakinan akan janji-janji Allah SWT. Sumber daya manusia di bank syariah harus memiliki iman keyakinan bahwa apa yang dilakukannya selalu dalam pantauan dari Allah SWT, sehingga mereka merasa enggan dalam berbuat hal-hal yang dilarang.
- c. **Konsisten**, maksudnya untuk sampai pada titik sasaran, zero base dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan kaffah. Sumber daya manusia di bank syariah harus konsisten dalam menjalankan tugasnya sebagai sumber daya manusia di bank syariah. Konsisten jika mempertahankan prestasi yang telah dimiliki, dan terus konsisten membenahi setiap kekurangan di lingkungan bank syariah. Konsisten dalam mengembangkan produk dan inovasi di bank syariah, serta memasarkan perbankan syariah kepada seluruh lapisan masyarakat.
- d. **Result oriented**, dapat diartikan bahwa dalam bekerja atau bisnis sebagai suatu perwujudan ibadah, maka harus mempunyai Result

Oriented. Result Oriented yang dimaksud disini adalah *Mardhatillah/Willing Of God* (keridhaan Allah SWT). Yaitu orientasi utama menjadi Sumber Daya Manusia di bank syariah yaitu mengetahui orientasi yaitu falah bahagia di dunia dan akhirat. Meskipun bank syariah itu adalah lembaga bisnis, tapi tidak mengabaikan hal-hal yang bisa melanggar aturan agama. Orientasi dunia dan akhirat harus dimiliki oleh sumber daya manusia di bank syariah, karena menjadi pembeda dengan orientasi bank konvensional.

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

- a. ***Power Sharing*** (Pembagian kekuasaan), Pembagian kekuasaan/pendelegasian kekuasaan dapat diartikan bahwa seorang individu tidak bisa sendirian dalam bekerja tetapi haruslah berkelompok, bersama-sama dengan pegawai/karyawan lainnya, duduk bersama dalam sebuah team. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di bank syariah harus memiliki sifat power sharing dalam bekerja, sebagai bentuk profesionalisme, bahwa setiap mereka memiliki amanah, yang harus dipertanggungjawabkan. Dengan demikian ada kebersamaan antara sumber daya manusia.
- b. ***Information***, Dalam melaksanakan tugas sebagai penerima pendelegasian (*power sharing*), ditentukan oleh terbaginya informasinya yang diperoleh. Jika individu bertugas di unit terbawah tentunya banyak informasinya dari atas. Sumber daya manusia di bank syariah, harus peka dan memiliki akses informasi yang baik. Dalam rangka bisa meningkatkan skill, memicu inovasi dalam menciptakan produk, serta strategi dalam menjaring nasabah yang lebih banyak. Dengan informasi ini sumber daya manusia di bank syariah tidak akan ketinggalan dalam mengembangkan diri.
- c. ***Knowledge Sharing*** (pembagian pengetahuan), Pembagian informasi yang diperlukan akan sia-sia bila tidak terjadi knowledge sharing (pembagian pengetahuan dan keterampilan), sehingga yang mengetahui teknik-teknik permainan hanya itu-itu saja, akibatnya sebagian pegawai/karyawan tidak cukup pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Knowledge Sharing harus dimiliki oleh sumber daya manusia di bank syariah, mengingat bank syariah punya perbedaan yang sangat signifikan dengan bank konvensional, sehingga sumber daya manusia di bank syariah dituntut memiliki

knowledge yang lebih jika di banding bank konvensional. Mana mungkin sumber daya manusia di bank syariah bisa memasarkan atau menjelaskan jika tidak memiliki knowledge tentang bank syariah.

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

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

- a. **Militan**, Pilihan yang sulit tidak mungkin lahir dari individu yang pengecut, bukan pribadi yang loyo, tetapi pribadi yang mempunyai semangat yang tinggi dan teguh pendirian dalam mengerjakannya, itulah yang disebut *Militan*. Sumber daya manusia di bank syariah harus berjiwa militan, tidak mudah menyerah dan putus asa. Mengingat bank syariah sedang mengalami proses perkembangan sehingga dibutuhkan kesungguhan dari para sumber daya manusianya untuk bekerja dengan penuh semangat agar bank syariah bisa bersaing dengan bank konvensional dalam merebut pasar.
- b. **Intelek**, adalah kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. Orang intelek akan menggunakan semua knowledge dan skill yang membutuhkan untuk berprestasi. Sumber daya manusia di bank syariah sangat dituntut untuk bisa berfikir cerdas (intelek), mampu membaca setiap peluang yang ada, kemudian dituntut untuk bisa lebih banyak menciptakan inovasi produk di bank syariah. Mampu menciptakan produk yang bernilai ekonomi dan berjalan sesuai dengan prinsip syariah. Mampu melihat kebutuhan apa saja yang dicari para konsumen, sehingga dengan intelektualitas sumber daya manusia akan terus memajukan bank syariah.
- c. **Kompetitif** adalah mereka yang tidak saja memiliki penguasaan knowledge dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi

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

- d. **Regeneratif** artinya kemampuan kompetitif atau kesuksesan yang didapatkan dan harus bisa dijaga terus-menerus serta diwariskan kepada generasi berikutnya. Generasi yang cakap adalah generasi yang dilahirkan dan dibangun serta bisa membangkitkan pemimpin yang kompetitif yang mempunyai waktu yang panjang. Sumber daya manusia di bank syariah harus memiliki sifat regeneratif, artinya para senior yang banyak memiliki ilmu dan pengalaman mau membagi kepada juniornya. Mewariskan yang baik dan meninggalkan yang buruk, dengan demikian bank syariah akan selalu memiliki sumber daya manusia yang unggul.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, didapat beberapa kesimpulan. *Pertama*, Sumber daya manusia di bank syariah terus mengalami pertumbuhan, pada November 2014 total tenaga kerja di bank syariah baik itu pada bank umum syariah, unit syariah dan bank pembiayaan syariah sebesar 49.736 orang yang kemudian pada November bertambah menjadi 61.429 orang, artinya mengalami pertumbuhan mencapai 23,52 %. Hal ini tidak lepas dari perkembangan bank syariah bertambahnya layanan bank syariah dan makin tinggi minat masyarakat menggunakan produk bank syariah.

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

Daftar Pustaka

- Alagaoud, Latifa M. dan Mervyn K. Lewis. *Perbankan Syariah, Prinsip, Praktik, Prospek*, Jakarta, PT. Serambi Ilmu Semesta, 2001.
- Amalia, Euis. “*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 pada Forum Riset Perbankan Syariah’ah II 2010, IPIEF Fakultas Ekonomi UMY, Yogyakarta, 2010.
- Amin, A. Riawan. *ZIKR, PIKR, MIKR, The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2004.
- Antoni, Muhammad Syafi’i. *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Asnaini. *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari’ah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. Jurnal Ekonomi Islam La_Riba Vol.II. No. 1*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII, 2008.
- Farizal. “*Pengembangan Kompetensi SDM Perbankan Syari’ah Melalui Corporate University*”. Makalah, Forum Riset Perbankan Syaria’ah II 2010, IPIEF Fakultas Ekonomi UMY, Yogyakarta, 2010.
- Hidayah, Siti. *Manajemen Langit (Management Celestial) Sebagai Pendekatan Spiritual Dalam Praktik Bisnis.*, tt.
- Piliyanti, Indah. *Penerapan Konsep The Celestial Mangement (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, Tesis Magister Studi Islam,, Yogyakarta: UII, 2007.
- Rivai, Veitzhal. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Muhammad. *Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII, 2003.
- Otoritas Jasa Keuangan. *Statistik Perbankan Syariah Desember 2015*, Jakarta: OJK, 2015.
- [http:// travel.kompas.com/ read/ 2009/ 10/ 21/ 16513473/ Industri.Syariah.Masih.Minim.SDM](http://travel.kompas.com/read/2009/10/21/16513473/Industri.Syariah.Masih.Minim.SDM) pada tanggal 20 Agustus 2015
- [http:// www.republika.co.id/ berita/ ekonomi/ syariah-ekonomi/ 15/ 04/ 30/ nlnv3-perbankan-syariah-kekurangan-sdm](http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/04/30/nlnv3-perbankan-syariah-kekurangan-sdm) pada tanggal 1 Maret 2016.