

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Teori Kontribusi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa “kontribusi adalah 1) uang iuran (kepada perkumpulan dan sebagainya); 2) sumbangan”.¹ Jadi setiap orang dapat dikatakan berkontribusi apabila terlibat atau melibatkan diri pada suatu kegiatan baik dalam posisinya sebagai tim kerja maupun karena jabatan yang diembannya selaku individu.

Menurut Yandianto “kontribusi sebagai sokongan berupa uang”. Pengertian tersebut mengartikan kontribusi ke dalam ruang lingkup yang jauh lebih lagi yaitu kontribusi sebagai bentuk bantuan yang dikeluarkan oleh individu atau kelompok dalam bentuk uang saja atau sokongan dana.

Menurut Soejono Soekanto kontribusi “sebagai bentuk iuran uang atau dana, bantuan tenaga, bantuan pemikiran, bantuan materi, dan segala macam bentuk bantuan yang kiranya dapat membantu suksesnya kegiatan pada suatu forum, perkumpulan dan lain sebagainya.”²

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris *contribute, contribution*, yang memiliki arti keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri maupun

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 854

²Soejono Soekarno, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 169

sumbangan. Berarti dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi atau tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya seorang individu atau sebuah lembaga yang memberikan bantuan terhadap pihak lain demi kebaikan bersama. Kontribusi juga dikenal dengan peranan, sedangkan menurut Gross Mason dan Mceachern peran adalah sebagian perangkat harapan-harapan yang dikenal pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.³

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa kontribusi merupakan bentuk bantuan nyata berupa uang, bantuan tenaga, bantuan pemikiran, bantuan materi, dan segala bantuan yang kiranya dapat membantu suksesnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan.

2. Kinerja

Kinerja menurut *Ivancevish, Konopaske dan Matteson* “*Performance the desired results of behavior*” (Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku), maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴

Menurut Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dlam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya

³Soekanto Soerjono, *Metodologi Reseach jilid 1 Remaja Rosdakarya*, (Bandung: 1999), hal. 99

⁴Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Penerbit Elmatara, 2017), hal. 8

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵

Menurut Stephen Robbins kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶ Sedangkan menurut Stolovich dan Keeps Penilaian kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta suatu pelaksanaan yang diminta.⁷ Fokus penilaian yakni pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan indikator-indikator yang dibahas dalam faktor kemajuan lembaga di sini antara lain adalah peningkatan jumlah nasabah/anggota, dan peningkatan produktivitas.

3. Teori Kompetensi

Kompetensi menggunakan teori “Windows” yang diperkenalkan Donald (2007) Menyatakan bahwa kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan sikap.⁸

Secara umum, kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang

⁵Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT .Elex Media Komputindi, 2017), hal. 22

⁶Syamsul Bahri, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*,(Yogyakarta: Depublish, 2019), hal.101

⁷Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*,(Jepara: UNISNU PRESS, 2018), hal,56

⁸Megawati Artyanty, “Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan”, dalam *Jurnal Tangible*, Vol.3, No.2, Desember 2018, hal. 6

dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa. Perilaku produktif ini dibuat atas dasar penelitian terhadap karakter produktif para pemangku pejabat yang memiliki kinerja yang istimewa.

Dari waktu ke waktu, penggunaan kompetensi teknis atau fungsional berkembang begitu pesat, yang semula hanya menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta pengembangan karakter untuk mencapai efektivitas kerja, penggunaannya berkembang untuk tujuan lain, seperti untuk pengembangan pendidikan sebagaimana halnya yang diterapkan di Indonesia.⁹

4. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah lain dari Sumber Daya Insani (SDI). Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) dalam terminologi lama disebut Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan.¹⁰

Veithzal mengemukakan bahwa manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.¹¹

⁹Parulian Hutapea & Nuriana Thoha, *Kompetensi Plus teori Desain, dan Penerapan HR dan Organisasi yang dinamis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008), hal. 5-6

¹⁰Jusmaniali, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 15

¹¹Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2009), hal. 4

Teori klasik Adam Smith, Adam Smith Sumber Daya Manusia merupakan tokoh utama dalam ilmu ekonomi yang dikenal sebagai aliran klasik. Adam Smith menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran suatu negara. Hipotesis Adam Smith didasarkan atas pendapat bahwa sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith menekankan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu bagi pertumbuhan ekonomi.¹²

Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya. SDI sebenarnya sudah dijelaskan di dalam firman Allah SWT, QS. Yusuf (54-55) yang artinya sebagai berikut:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي, فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا
مَكِينٌ اَمِينٌ (54) فَالَاَجْعَلْنِي عَلِي حَزَائِنِ الْاَرْضِ, اِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْنِمْ (55)

Artinya: “Dan raja berkata, “Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang terdekat) kepadaku.” Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, “Sesungguhnya kau (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi dilingkungan kami dan dipercayai” (54). Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan.” (55)

¹²Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal.1-3

Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Jika dalam tulisan ini digunakan kata Sumber Daya Insani dan bukan Sumber Daya Manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam islam dikenal adanya konsep Insan Kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan. Sifat-sifat ini tergambar dengan jelas pada pribadi Nabi SAW. Sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.¹³

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.¹⁴

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan ketrampilan teknik

¹³Azizah Nur Rahmayani, "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya Dan Sidoarjo", dalam *e-journal.unair.ac.id*, Vol 1 Januari 2014, hal. 3

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 135-

manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas Sumber Daya Manusia.¹⁵

Maksud dari kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kwat Ismanto dapat diukur dari keberhasilan; (1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (2) peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang kaitanya dengan sasaran yang akan dituju, (4) peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri, (5) peningkatan ketrampilan teknis.¹⁶

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga keuangan syariah. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga keuangan syariah dibuat berdasarkan berbagai

¹⁵ Kwat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 216.

¹⁶ *Ibid.*, hal.216

visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan isinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam lembaga tersebut harus dikelola dengan baik.¹⁷

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran penting yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini beserta akad-akadnya, merumuskan dan menjalankan kebijakan yang sesuai dengan prinsip syariah serta memberikan pelayanan kepada nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah.

Untuk menjalankan peran strategis tersebut SDM Syariah haruslah yang berkualitas dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Sumber daya manusia memerankan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Negara-negara maju menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek-aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari keahlian sumber daya manusia yang mereka miliki.¹⁸

Studi-studi empiris yang dilakukan oleh Dension, Tadaro, Reich, dan Solow sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan ekonomi nasional atau dalam pembangunan sebuah organisasi, dension (1985) mengatakan bahwa

¹⁷ Kwat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal.hal. 222

¹⁸ Muhammad, *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hal.65.

produktivitas agregat dan pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan sumber daya manusia masyarakat setempat. Ia menunjukkan bahwa antara tahun 1929 dengan tahun 1982, 73% pertumbuhan ekonomi di Amerika berhubungan dengan sumber daya manusia.¹⁹

Dalam konteks studi ini, sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dinafikkan perannya bagi pertumbuhan dan konstinuitas bank syariah. Sumber daya manusia tidak saja terkait dengan perkembangan produk, tetapi dalam aspek yang lebih luas menentukan kelanjutan dan kesinambungan masa depan usaha bank syariah.²⁰

5. Demand Sumber Daya Manusia/Insani

Pendapat Samuelson Permintaan (*demand*) menurut ilmu ekonomi diartikan sebagai jumlah barang yang dibeli oleh sejumlah konsumen dengan harga tertentu pada waktu dan tempat tertentu. Sesuai hukum permintaan, apabila harga suatu barang semakin meningkat, maka jumlah barang yang diminta akan semakin menurun. Begitu pula sebaliknya, apabila harga suatu barang semakin menurun, maka jumlah barang yang diminta akan semakin meningkat. Sama halnya dengan kontribusi alumni perbankan syariah pada BMT. Semakin banyak permintaan karyawan yang dibutuhkan maka semakin menurun lulusan perbankan yang minat pada lembaga keuangan syariah atau BMT tersebut.

Kebutuhan SDM syariah saat ini diperkirakan sebanyak 11 ribu orang per tahun sementara *supply* SDM syariah hanya ada 3.759 orang per tahun.

¹⁹Muhammad, *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hal. 66

²⁰*Ibid.*, hal.67

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan tenaga sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonou Universitas Airlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun ke depan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional. Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga kerja doktor ilmu ekonomi islam. 25.200 lulusan magister ekonomi islam.²¹

TABEL 2.1

**Data Kebutuhan Sumber Daya Insani
Menurut Prof. Suroso Imam Zadjuli**

No	Kebutuhan SDM Syariah sesuai jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Tenaga Doktor Ilmu Ekonomi Islam	8.400
2	Magister Ekonomi Islam	25.200
3	Sarjana Ekonomi Islam	50.400
4	Ahli Madya Ekonomi Islam	100.800
	Jumlah	184.800

Kebutuhan SDM industri keuangan syariah diseluruh dunia mencapai sekitar 50 ribu orang, sementara kebutuhan SDM setiap tahunnya rata-rata 5.000 orang. Hal tersebut diungkapkan oleh Associate Professor

²¹Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.110

Universitas La Trobe, Ishaq Bhatti, usai seminar perbankan Islam di kantor Krdubes Australia.²²

Perkembangan industri Perbankan Syariah di Indonesia semakin meningkat sehingga juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang menentukan laju pertumbuhan industri syariah ke depan.

TABEL 2.2
Aset Perbankan Syariah Dan Jumlah Sumber Daya Insani

No	Tahun	Aset Perbankan Syariah	Jumlah SDM
1	2012	Rp195 triliun	31.578
2	2013	Rp229,5 triliun	42.062

Sumber: *Outlook Perbankan Syariah 2014* Bank Indonesia

Namun demikian, ditengah angka-angka statistik yang menggembirakan tersebut, dunia perbankan syariah masih dibelit permasalahan klise terkait sumber daya manusia. Menurut peneliti Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Handi Risza Idris, sejauh ini belum ada sinkronisasi antara suplay dan permintaan SDM perbankan syariah yang kian menjamur disejumlah sekolah tinggi satau perguruan tinggi nasional, tidak menjamin ketersediaan pasokan SDM industri perbankan syariah yang berkualitas. “Antara *supply and demand* belum cocok” ujar Handi. Dia melanjutkan bahwa penyebab *missmatched* SDM perbankan syariah bermula dari ketiadaan kurikulum komprehensif yang bisa menjawab

²²Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.111

kebutuhan pelaku industri perbankan syariah sekaligus kebutuhan pengembangan ilmu keuangan syariah (akademis).

“Pangkal semua itu,” lanjut Handi, “adalah belum adanya keseriusan pemangku kewenangan, yaitu Departemen Pendidikan Nasional, Bank Indonesia, dan pelaku industri perbankan syariah untuk menciptakan Sumber Daya Manusia berkualitas baik dan paham tentang keseluruhan perbankan syariah. Masih setengah-setengah, seharusnya mereka duduk bareng dan membahas kurikulum bersama-sama untuk standar pendidikan SDM perbankan syariah,” tutur Handi. Kebutuhan SDM dalam waktu lima tahun kedepan dapat mencapai 40 ribu orang. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut pun hendaknya calon SDM tak hanya berasal dari perguruan tinggi, namun juga dari level sekolah menengah.²³

Ketua Umum Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Muliaman D. Hadad, mengatakan bahwa dengan berkembangnya industri keuangan syariah, maka kebutuhan SDM pun akan terus tumbuh. Saat ini industri perbankan syariah terbatas menyerap SDM karena jumlahnya baru mencapai 42 ribu orang. Namun dengan potensi pasar Indonesia yang cukup besar dengan mayoritas muslim serta munculnya sejumlah lembaga keuangan syariah baru membuat industri ini memiliki kemampuan untuk menyerap tenaga kerja lebih banyak di masa mendatang.

²³Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.112

Muliaman menuturkan bahwa industri keuangan syariah Indonesia saat ini masih bersifat elementer. “Pasalnya,” jelas dia, “kekayaan khazanah keuangan syariah belum tergali dan dioptimalkan karena bisnisnya 70 persen masih simpel berdasar jual beli, padahal produk dan khazanah Islam yang ada luar biasa. Sya memiliki dugaan hal ini belum berkembang juga karena *demand* masih kecil.”

“sementara itu, di ranah pembiayaan syariah,” tuturnya, “juga tidak harus terkait dengan UKM karena perbankan syariah pun mampu melakukan pembiayaan besar, seperti pembiayaan kapal, helikopter, dan dermaga.” Karena itulah ia menekankan perlunya tenaga SDM yang paham soal pengembangan instrumen syariah. “keuangan syariah tidak hanya tentang bisnis, tapi ada moral dan perjanjian akad, hal itulah yang memperkaya substansi,” kata Muliaman. Ia pun mendorong agar pelaku keuangan syariah membuat lembaga pelatihan bersama sehingga untuk memenuhi kebutuhan SDM tidak mengambil SDM yang sudah jadi.”²⁴

Mantan Ketua Umum Asosiasi Bank Syariah Seluruh Indonesia (Asbisindo), Ahmad Riawan Amin, menilai Indonesia perlu membuat pelatihan kepemimpinan keuangan syariah yang mampu memberikan nilai syariah secara spesifik. Ia mengakui, sejumlah perguruan tinggi telah membuka jurusan perbankan syariah, ekonomi Islam untuk memenuhi kebutuhan SDM keuangan syariah, namun lebih banyak membahas

²⁴Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.112

mengenai skim ekonomi syariah, bukan mengenai *leadership*. “Kita tidak bisa mengembangkan keungan syariah tapi pada saat bersamaan belum ada program *leadership* yang mengajarkan *Islamic Values* secara spesifik. Karena itu, saya mengusulkan agar pemerintah bersama IDB bisa membantu menjalankan program *leadership* itu,” cetus Riawan.

Direktur BNI Syariah, Imam Teguh Saptono, menuturkan bahwa program pelatihan *leadership* dengan nilai syariah memang harus diperkuat. “Umumnya pemimpin di perbankan syariah berasal dari perbankan konvensional, jadi memang harus ada *balancing*, dimana aspek fiqih dan syariah diperkuat,” ujarnya. Ia juga menyatakan bahwa BNI Syariah memandang pendidikan ekonomi syariah sangat dibutuhkan.

6. “Supply” Sumber Daya Manusia/Insani

Gregory Mankiw mengatakan bahwa pada penawaran, kuantitas yang ditawarkan berhubungan positif dengan harga barang. Kuantitas yang ditawarkan meningkat ketika harga meningkat dan menurun ketika harga menurun. Hubungan antara harga dan kuantitas yang ditawarkan ini dinamakan hukum penawaran (*law of supply*) dengan menganggap hal lainnya sama, ketika harga barang meningkat, maka kuantitas barang tersebut yang ditawarkan akan meningkat.²⁵ Hukum penawaran menjelaskan bahwa jumlah barang yang ditawarkan berbanding seajar dengan tingkat harga. Artinya, jika harga barang naik, maka jumlah barang

²⁵Putri Meti Zalyndra, *Perbaikan Proses Untuk Meningkatkan Kualitas Pada Tahap Performansi Di PT. Padma Soode Indonesia*, (Pasundan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 34

dan jasa yang ditawarkan akan naik juga. Sebaliknya, jika harga turun, maka jumlah penawaran barang dan jasa akan turun juga.

Sama halnya dengan kontribusi sumber daya manusia alumni perbankan syariah pada BMT. Jika semakin banyak lulusan perbankan maka akan semakin banyak pula peluang dan begitupun sebaliknya, dan semua itu sudah terbantu dengan adanya perguruan tinggi yang menyediakan fakultas khusus ilmu ekonomi dan perbankan.

“Supply” untuk SDM Syariah saat ini terwakili oleh keberadaan berbagai sekolah tinggi atau perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang memiliki fakultas atau jurusan di bidang ekonomi syariah, perbankan syariah atau sekolah tinggi yang memang mengkhususkan diri dalam bidang yang berbasis syariah (ekonomi syariah, Perbankan syariah, akuntansi syariah).²⁶

7. Konsep Lembaga Keuangan dalam Islam

Al-Quran tidak menyebut konsep lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam Al-Quran. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam Al-Quran. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah *qoum* untuk menunjukkan adanya struktur sosial masyarakat dan juga *muluk* (pemerintahan) untuk menunjukkan pentingnya sebuah pengatur hubungan antar anggota masyarakat.

²⁶Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.113

Kholifah (kepemimpinan), tetapi juga menjadi perhatian dalam Al-Quran. Konsep sistem organisasi tersebut juga dijumpai dalam organisasi modern.²⁷

Khusus tentang urusan ekonomi, Al-Quran memberikan aturan-aturan dasar agar transaksi ekonomi tidak sampai melanggar norma/etika. Lebih jauh dari itu, transaksi ekonomi dan keuangan lebih berorientasi pada keadilan dan kemakmuran umat. Istilah *suq* (pasar) misalnya menunjukkan tentang betapa aspek pasar harus menjadi fokus bisnis terpenting. Organisasi keuangan dikenal dengan istilah *amil*. Badan ini tidak saja berfungsi untuk urusan zakat semata, tetapi memiliki peran yang lebih luas dalam pembangunan ekonomi. Pembagian *ghonimah* misalnya, menunjukkan adanya mekanisme distribusi yang merata dan adil.²⁸

Sebagai lembaga dengan struktur organisasi yang jelas, islam juga menekankan pentingnya akhlak/etika. Merujuk pada ciri-ciri organisasi modern seperti: transparansi dan akuntabilitas, keterbukaan, profesionalisme dan pertanggungjawaban, juga mendapatkan perhatian yang serius. Al-Quran telah sejak lama memberikan aturan dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi pembentukan organisasi modern.

Khusus urusan tentang ekonomi. Al-Qur'an memberikan aturan-aturan dasar agar transaksi ekonomi tidak sampai melanggar orma/etika. Lebih jauh dari itu transaksi ekonomi dan keuangan lebih berorientasi pada keadilan dan kemakmuran umat. Merujuk pada ciri-ciri organisasi modern

²⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), hal. 53-54

²⁸ *Ibid.*, hal.54

seperti: transparansi, akuntabilitas, keterbukaan, profesionalisme dan pertanggungjawaban. Juga mendapat perhatian yang serius. Al-Qur'an sudah lama memberikan aturan dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi pembentuk organisasi modern.²⁹

Prinsip transparansi dan akuntabilitas, memberikan arahan bahwa lembaga bisnis harus dapat menunjukkan prinsip keterbukaan dan bebas dari manipulasi. Konsep pencatatan (akuntansi dalam istilah ekonomi modern) baik laporan keuangan (laba-rugi dan perubahan modal dan administrasi bisnis yang lain) secara jelas diatur dalam QS Al-Baqarah ayat 282 yang artinya *“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya”*³⁰

8. Sumber Daya Insani Yang Berkompetensi di Perbankan Syariah.

Perkembangan perbankan syari'ah yang demikian cepatnya sangat membutuhkan Sumber Daya Insani yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syariah. Bank syariah didirikan pertama kali di Indonesia pada tahun 1992 berdasarkan UU No. 7 Th. 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah No. 72 Th. 1992, tentang bank beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil sedangkan sebagai landasan hukum BPRS adalah UU No. 7 Th. 1992

²⁹Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), hal.54

³⁰Kementrian Agama RI, *Ar-Rahman....*, hal.48

tentang perbankan dan PP No. 73 tentang DPR beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil. Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka UU No. 7 Th. 1992 disempurnakan dengan UU No. 10 Th. 1998 yang telah mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Kinerja perbankan syariah memiliki andil besar bagi perkembangan perekonomian di Indonesia.³¹ Dalam perkembangannya, perbankan syaria'ah menjadi sebuah perkembangan dalam ekonomi islam yang harus di imbangi dengan perbaikan sumber daya insani yang mumpuni dalam bidang perbankan syariah.

Dalam perkembangannya, perbankan syariah menjadi sebuah perkembangan dalam ekonomi islam yang harus di imbangi dengan perbaikan sumber daya insani yang mumpuni dalam bidang perbankan syariah.

a. Rekrutmen Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani memiliki pesan strategis bagi suatu organisasi. Betapapun majunya penggunaan teknologi informasi, tersedianya modal dan bahan bagi sebuah organisasi, namun tanpa adanya Sumber Daya Insani, maka tujuan organisasi tidak akan dapat terwujud. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang memiliki kemampuan untuk berfikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan dorongan, daya dan karsa sehingga dengan semua itu

³¹ Sisca Juliana, *Analisa Pengaruh BOPO, Kecukupan Modal, Pembiayaan Bermasalah, Bagi Hasil Dan Profitabilitas Terhadap Simpanan Mudharabah Pada Bank Umum Syari'ah Periode 2011 – 2015*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal.26.

dapat memanfaatkan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.³²

Tenaga kerja yang islami tentunya diperoleh dari perekrutan yang profesional, rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat diposisi yang tepat (*put the right man on the right place*).³³

b. Sumber-sumber rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja baik internal maupun eksternal. Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.³⁴ Rekrutmen eksternal yaitu menarik tenaga kerja dari sumber di luar organisasi. Sumber eksternal tersebut diantaranya sebagai berikut:

1) Pendidikan

Lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan jabatan.

³²Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Jakarta: Cetakan Pertama Pustaka Pelajar, 2014), hal.13

³³Burhanudin Yusuf, *Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2015), hal. 49

³⁴*Ibid.*, hal, 102

Lowongan tersebut diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratan pendidikan. Khalifah Ali Bin Abi Tholib RA pernah memerintahkan Asytar al-Nukhai, gubernur mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang andal. Dalam perintahnya ia mengatakan, “jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif, jangan engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan” sebelum Ali, Umar juga melakukan hal yang sama dengan ucapannya, “barang siapa mengangkat seseorang sebagai pejabat karena kesayangan dan kekerabatannya dan tidak ada alasan pengangkatannya selain itu, berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukminin”.³⁵ Proses seleksi berjalan sesuai dengan aturan yang ada dan tidak menggunakan prinsip kecurangan tapi menggunakan prinsip profesionalisme yang terukur dengan standar kualifikasi menurut syariah Islam.

Perguruan Tinggi Sebagai *central learning* Ekonomi dan perbankan syariah Salah satu dimensi aktual yang perlu menjadi garapan serius perguruan tinggi Islam adalah mentransformasikan kerangka pemahaman (*body of understanding*) dan pemikiran ekonomi Islam (*Islamic economic thought*) ditengah-tengah atmosfer kehidupan akademis. Ekonomi dan perbankan syari’ah kendatipun dalam sejumlah literatur kita menemukan elaborasi tentang makna atau definisi ekonomi Islam, namun definisi dan maksud yang sama

³⁵Jusmaliani, *Pengelolaan...*, hal,83.

perlu dikedepankan dalam uraian ini dengan maksud untuk menyegarkan wawasan dan pemahaman yang ada.³⁶

Dari sudut *philosophical reasoning*, keberadaan ekonomi dan perbankan syariah sebagai *body of knowledge* sudah jelas dan diakui oleh komunitas ilmiah, namun cakupannya masih sangat terbatas dan belum mencakup keseluruhan aspek-aspek ekonomi dan perbankan konvensional, baik dari sudut aliran atau mazhab yang melahirkan berbagai paradigma yang berbeda, perkembangan pemikiran ekonomi yang juga melahirkan pendekatan-pendekatan yang berbeda seperti

pendekatan sosiologi, politik, antropologi, hukum, psikologi, dan atau pendekatan antar disiplin.

Dalam proses perkembangan pemikiran tersebut telah melahirkan sintesis-sintesis baru, terutama yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi seperti yang disebut M. Umar Chapra dengan *Grand economics, Social economics, Humanistic economics, dan Institutional economics*, yang kesemuanya mengandung banyak kesamaan atau kesejajaran pandangan dengan ekonomi Islam.³⁷ Menyadari berbagai keterbatasan tersebut, keberadaan lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang memiliki *concern* pada bidang yang sama diharapkan dapat mengurangi kesenjangan tersebut atau jika memungkinkan menghilangkannya. Sekarang ini telah banyak

³⁶Muhammad Ridwan, *Manajemen Bayt al-Mal Wa al-Tamwil (BMT)*., hal, 147.

³⁷*Ibid.*, hal, 148

Perguruan Tinggi, khususnya perguruan tinggi Islam telah banyak membuka fakultas atau jurusan-jurusan ekonomi Islam yang telah membuka jurusan-jurusan yang concern pada bidang ekonomi syariah diantaranya adalah jurusan Hukum Ekonomi syariah, Perbankan syariah dan Ekonomi syariah yang mana ketika membuka jurusan-jurusan tersebut pihak perguruan tinggi juga memiliki tujuan-tujuan untuk para lulusannya nanti agar memiliki keahlian-keahlian dalam bidang ekonomi dan syariah Islam dan mampu menjadi praktisi pada lembaga-lembaga keuangan syariah yang diupayakan dengan membuat kurikulumkurikulum yang diupayakan sesuai dengan harapan para stakeholder.³⁸

Kualifikasi pelamar merupakan cerminan dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi bila pelamar tersebut diterima. Kualifikasi yang dilakukan oleh lembaga keuangan syariah juga harus mengedepankan aspek pendidikan khususnya yang menguasai tentang keilmuan lembaga keuangan syariah. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Dan dengan

³⁸Muhammad Ridwan, *Manajemen Bayt al-Mal Wa al-Tamwil (BMT)*., hal. 148-149

diberlakukannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 4,87%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.³⁹

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun kedepan diperlukan banyak tenaga kerja Islami professional, Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doctor ilmu ekonomi Islam, 25.200 lulusan magister ekonomi Islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang.⁴⁰ Lembaga keuangan syari'ah seharusnya merekrut lulusan-lulusan sarjana yang memiliki ijazah ekonomi Islam yang sudah memiliki kompetensi

³⁹Ay Maryani, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syari'ah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 5.

⁴⁰Ay Maryani, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syari'ah....*hal 6.

secara keilmuan, linier di bidangnya dan memiliki kemampuan akademik yang bisa menopang dan membesarkan lembaga keuangan syariah.

Dalam proses perekrutan, pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk melihat keilmuan yang telah diperoleh dan calon karyawan yang sudah belajar dalam perguruan tinggi pastinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan lulusan SMA. Seleksi dilakukan dengan serangkaian kegiatan tertentu yang mengambil aspek-aspek yang lain dengan menggunakan tes-tes dan wawancara, pada zaman Rasulullah beliau dengan cepat secara langsung melakukan penempatan dan mempertimbangkan segala hal, kemampuan, kecerdasan, ketahanan mental dan lain-lain.

Untuk itu, seperti yang ditegaskan A Riawan Amin mantan Ketua Asosiasi Bank Syariah Seluruh Indonesia (Asbisindo), mengatakan saat ini perbankan syaria'ah membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki skill dan pengetahuan namun juga memiliki "semangat" syariah, terutama semangat atau attitude bukan skill atau pengetahuan. Sumber daya manusia dalam industry perbankan syariah harus dapat berkembang, baik dari bankir konvensional yang mempunyai "semangat" syariah maupun dari

para lulusan baru yang merupakan lulusan ekonomi syariah dan memiliki semangat membangkitkan ekonomi berkeadilan.⁴¹

Hal senada juga ditegaskan direktur perbankan syariah Indonesia Mulya Siregar agar masing-masing bank umum syariah untuk segera melahirkan sumber daya manusia bagi pengembangan perbankan syariah tidak mengambil tenaga dari bank lain. Untuk itu, pelatihan sangat dibutuhkan, terutama sekali untuk bidang kesyariahan dan pelatihan secara umum. Perguruan tinggi yang memiliki konsentrasi di bidang ilmu ekonomi syariah belum mampu memenuhi kebutuhan pasar. Oleh karena itu, perbankan syariah juga harus fokus untuk mendidik SDI secara mandiri agar sesuai dengan standar kompetensi industri. Pertumbuhan industri dalam beberapa tahun terakhir mendorong kebutuhan SDI yang kompeten.⁴²

2) *Soft skill*

Sumber daya insani memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi, termasuk bangsa dan negara. Suatu bangsa menjadi maju bukan disebabkan karena dimilikinya kekayaan alam berlimpah, melainkan karena sumber daya manusianya yang handal dan mampu membangun karakter masyarakatnya agar memiliki *soft skills* yang tinggi. Saat ini semakin disadari pentingnya *soft skills* dalam mencapai keberhasilan baik

⁴¹A Riawan, *Perbankan Syariah Butuh SDM Dengan Semangat Syariah*, dalam <http://www.dakwauna.com> diakses 13 februari 2020.

⁴²A Riawan, *Perbankan Syariah Butuh SDM Dengan Semangat Syariah*, dalam <http://www.dakwauna.com> diakses 13 februari 2020.

bagi diri pribadi, organisasi, perusahaan, maupun bangsa dan negara. Istilah *soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan *EQ* (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

Secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal, Para ahli memberikan definisi *soft skills* dengan sangat beragam. *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. *skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain. Mendefinisikan *soft skill* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skill* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang.

9. *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*

Baitul mal wat tamwil terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *non-profit*, seperti zakat, infaq, dan sedekah. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.⁴³

BMT bersifat usaha bisnis, mandiri ditumbuhkembangkan secara swadaya dan dikelola secara profesional. Aspek *baitul maal* dikembangkan untuk kesejahteraan anggota terutama dengan penggalangan dana ZISWA (Zakat, infaq, sedekah, wakaf) seiring dengan penguatan kelembagaan.⁴⁴

Sifat usaha BMT yang berorientasi pada bisnis (*bisnis oriented*) dimaksudkan supaya pengelolaan BMT dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi tertinggi. Aspek bisnis BMT menjadi kunci sukses mengembangkan BMT. Dari sinilah BMT akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para deposanya serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar dengan lembaga lain⁴⁵

Sedangkan aspek sosial BMT (*baitul maal*) beorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan

⁴³ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan....*, hal.96

⁴⁴ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)...*, hal. 129

⁴⁵ *Ibid.*, hal.129

prinsip bisnis. Pada tahap awal, kelompok anggota ini diberdayakan dengan stimulant dana zakat, infaq, dan sedekah. Kemudian setelah dinilai mampu harus dikembangkan usahanya dengan dana bisnis/komersial. Dana zakat hanya bersifat sementara. Dengan pola ini, penerima manfaat dana zakat akan terus bertambah.⁴⁶

Secara kelembagaan BMT didampingi atau didukung Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK sebagai lembaga primer karena mengemban misi yang lebih luas, yakni menetaskan usaha kecil. Dalam praktiknya, PINBUK menetaskan BMT dan pada gilirannya BMT menetaskan usaha kecil. Keberadaan BMT merupakan representasi dari kehidupan masyarakat dimana BMT itu berada, dengan jalan ini BMT mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat.⁴⁷

Perkembangan BMT yang semakin pesat belakangan ini tentu tidak terlepas dari peran para sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam lembaga yang akan menentukan kemajuan atau kemunduran lembaga tersebut. Indikator-indikator dalam kemajuan lembaga (BMT) dapat dilihat dari peningkatan jumlah nasabah/anggota yang nantinya akan meningkatkan produktivitas BMT. Hal ini tentu dapat terlaksana apabila para investasi melakukan perannya dengan baik.

⁴⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*..., hal. 129

⁴⁷ Heri Sudarsono, *Bank dan*, hal.96

10. *Stakeholder*

Menurut Asyraf Wadji Dasuki Teori pemegang berkepentingan (*stakeholder theory*) adalah teori yang penting dalam pembahasan CSR dan paling banyak dirujuk dalam penelitian konsep CSR. Teori ini merujuk pada pendapat bahwa perusahaan bertanggungjawab secara sistematis terhadap semua pihak yang terlibat dalam perusahaan (Maighnan dan Ferrel, 2004). Suatu perusahaan yang bertanggungjawab secara sosial dilihat dari sudut sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhatikan kepentingan-kepentingan *stakeholder* selain daripada pemegang saham (Clarkson, 1995: Donaldson dan Perston, 1995).⁴⁸

Pihak yang dapat merasakan langsung pengaruh dari kinerja sumber daya insani dalam suatu lembaga adalah stakeholder. Didalam suatu lembaga/perusahaan termasuk juga pada lembaga keuangan syariah terdapat pihak-pihak yang diutamakan yakni stakeholder. Stakeholder merupakan individu, sekelompok manusia, komunitas atau masyarakat baik secara keseluruhan maupun secara parsial yang memiliki hubungan serta kepentingan terhadap perusahaan.

Dalam teori stakeholder, perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri serta hanya berorientasi pada keuntungan semata, namun harus memberikan manfaat bagi stakeholdernya yang terdiri dari pemegang saham, kreditor, konsumen,

⁴⁸Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Sosial Responentsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Syariah Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 38

pemasok, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain. Jadi, dapat dikatakan bahwa keberadaan dan keberlangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut.⁴⁹

Perkembangan teori *stakeholder* diawali dengan berubahnya bentuk pendekatan perusahaan dalam melakukan aktivitas usaha. Menurut Budimanta dkk.⁵⁰ terdapat dua bentuk dalam pendekatan stakeholder, yaitu *old-corporate relation* dan *new corporate relation*. Perbedaan yang mendasar dari kedua pendekatan tersebut terlihat dari segi penekanan bentuk pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Old Corporate Relation menekankan pada bentuk pelaksanaan aktivitas perusahaan secara terpisah yang setiap fungsi dalam perusahaan melakukan pekerjaannya tanpa adanya kesatuan diantara fungsi-fungsi tersebut. Hubungan dengan pihak di luar perusahaan hanya bersifat jangka pendek dan sebatas hubungan transaksional saja tanpa ada kerja sama untuk menciptakan kebermanfaatan bersama. Pendekatan yang memunculkan banyak konflik bagi perusahaan dikarenakan perusahaan secara tidak langsung memisahkan diri dengan para *stakeholder* baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Sedangkan pendekatan *New Corporate Relation* menitikberatkan pada kolaborasi antara perusahaan dengan seluruh *stakeholder*-nya. Hubungan

⁴⁹ Imam Gazhali dan A. Chairi, *Teori Akuntansi*, (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), hal.409

⁵⁰Arif Budimanta, dkk, *Coorporate Social Responsibility, Jawaban Bagi Model Pembangunan Indonesia Masa Kini*, (Jakarta: ICSD, 2008), hal. 112

perusahaan dengan *internal stakeholders* dibangun berdasarkan konsep kebermanfaatan bersama, sedangkan hubungan dengan stakeholder di luar perusahaan bersifat fungsional yang bertumpu pada kemitraan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pendekatan *new corporate relation* mengeliminasi jarak diantara para *stakeholder* perusahaan. Perusahaan tidak lagi mengeksklusifkan dirinya dari para *stakeholder* sehingga dengan pola hubungan semacam ini, arah dan tujuan perusahaan bukan lagi berorientasi pada menghimpun kekayaan sebesar-besarnya, namun lebih kepada pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (*sustainability development*).⁵¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori *stakeholder* merupakan suatu teori yang mengatakan bahwa keberlangsungan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peranan *stakeholder* baik dari internal maupun eksternal dengan berbagai latar belakang kepentingan yang berbeda dari setiap stakeholder yang ada. *Stakeholder* dalam lingkup penelitian, yakni pada BMT meliputi penanam modal, manajer, karyawan, anggota, maupun masyarakat.

11. Peran Perguruan Tinggi Perbankan Syariah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI).

Peran strategis yang dapat dilakukan perguruan tinggi Ekonomi Islam dalam menyediakan SDI syariah dapat melakukan sinergi dengan *stakeholders* seperti Bank Indonesia, sesama perguruan tinggi

⁵¹ Yuliani Lesmana & Josua Tarigan, "Pengaruh Sustainability Reporting terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik dari sisi Aset Management Rations", dalam *Bussines Accounting Review*, Vol. 2, No.1, 2004.hal 101-110

agama Islam, dunia usaha perbankan dan non perbankan, dan perguruan tinggi luar negeri dalam bentuk: 1).Membuka program studi; 2).Merumuskan kurikulum yang tepat. 3).Penyediaan dana pengembangan, 4).Melakukan diklat yang relevan, 5).Pengembangan penelitian dan karya ilmiah, 6).Pengadaan buku teks yang relevan.⁵²

Perguruan tinggi sebagai tempat yang melahirkan dan menciptakan lulusan Sumber Daya Insani perbankan syariah, perlu membekali para lulusan dengan berbagai macam keilmuan terkait dengan perbankan syariah, baik secara teoritis maupun secara praktis. Dalam penyusunan kurikulum kurikulum harus memuat mata kuliah yang mendukung pencapaian kompetensi lulusan serta dilengkapi dengan deskripsi matakuliah, silabus, rencana pembelajaran, dan evaluasi. Perlu adanya peningkatan kemampuan multidisiplin keilmuan serta *soft skill*.

Di samping itu, perlu adanya kegiatan magang dan praktikum yang dilakukan secara sistematis, hal itu bertujuan agar mahasiswa terbiasa dengan praktik perbankan syariah. Serta dalam upaya meningkatkan mata kuliah bermuatan praktikum, perlu melibatkan praktisi dalam proses pembelajaran dan penyusun kurikulum akademik, terkait dengan mata kuliah yang tidak penting agar dapat dipangkas dan ditambah dengan mata kuliah substansi perbankan syariah.

⁵²Heri Praktiko, "Peran Strategis Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Sumberdaya Manusia Ekonomi Syari'ah", dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Tahun 17, Nomor 2, Juli 2012, hal. 5.

Dalam pengembangan pendidikan ekonomi keuangan syariah di masa yang akan datang setidaknya ada lima aspek yang perlu mendapat perhatian serius: *Pertama*, Set kurikulum yang tepat; mengkombinasikan mata kuliah yang memberikan pengetahuan profesionalitas ekonomi/keuangan/perbankan /bisnis dan pengetahuan syari'ah (hukum & aplikasi) serta nilai-nilai moral (akidah & akhlak), *Kedua*, Tersedia sarana dan fasilitas belajar yang memadai; matrikulasi bahasa, perpustakaan (literatur lengkap), laboratorium (bank, akuntansi dll). *Ketiga*, Staf pengajar yang kompeten dan berkualitas. *Keempat*, Buku teks yang memadai (perpustakaan yang menyediakan buku dan literatur ekonomi Islam). *Kelima*, Program pendukung seperti; magang, *on-job training* dsb.⁵³

Menyadari berbagai keterbatasan tersebut, keberadaan lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang memiliki *concern* pada bidang yang sama diharapkan dapat mengurangi kesenjangan tersebut atau jika memungkinkan menghilangkannya. Sekarang ini telah banyak perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi Islam telah telah banyak membuka fakultas syariah atau jurusan ekonomi Islam, salah satu contohnya adalah IAIN Tulungagung yang telah membuka jurusan-jurusan yang *concern* pada fakultas syariah diantaranya adalah Jurusan Perbankan Syariah, Ekonomi Syariah, Akuntansi Syariah, Manajemen Bisnis Syariah,

⁵³Rini Elvira, "Peran Perguruan Tinggi Ekonomi Islam Dalam Mempersiapkan Sumberdaya Manusia Syari'ah", dalam *AL-INTAJ ejournal.iainbengkulu.ac.id* Vol.1, No. 1, Maret 2015, hal. 7

Manajemen Keuangan Syariah. Dengan tujuan untuk para alumninya nanti supaya memiliki keahlian dalam bidang ekonomi dan syariah islam, juga mampu menjadi praktisi pada lembaga keuangan syariah yang diupayakan dengan membuat kurikulum yang sesuai dengan harapan para *stakeholder*.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini bermanfaat bagi pembaca selain sebagai gambaran dan penjelasan terhadap kerangka berfikir/kerangka konseptual dalam membahas isi, yang bertujuan untuk memperoleh bahasan untuk perbandingan dan acuan. Dan penelitian terdahulu menjadi landasan pada penelitian ini:

- 1) Rahmatika.⁵⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank BNI syariah, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam, dengan melihat dari praktik-praktik manajemen yang dilakukan BNI Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh mengenai penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islam tersebut. Objek pada penelitian ini adalah bank yang bergerak dengan sistem syariah yakni Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang yang telah mengabdikan

⁵⁴Fadhilah B Rahmatika, skripsi: *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal.55

selama lebih dari 1 tahun dan merupakan pegawai tetap. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islami tetap diperhatikan dan di terapkan dalam praktek MSDM di BNI Syariah. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes, atau materi pada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang. Dalam skripsi ini menyatakan bahwa masyarakat yang mayoritas beragama Islam memerlukan adanya sistem perbankan yang menggunakan prinsip sesuai dengan hukum Islam (syariah). *Persamaan* penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Fadhilah lebih membahas ke penerapan MSDM. *Perbedaan* terletak pada fokus masalah yang diangkat, penelitian yang penulis angkat lebih khusus membahas mengenai kontribusi keahlian yang disalurkan oleh para SDI yang berlatar belakang pendidikan syariah ketika lulus dari perguruan tinggi kepada lembaga keuangan syariah khususnya BMT untuk mengetahui respon *stakeholder*.

- 2) Istikhomah, Ngadiman dan Shohidin.⁵⁵ tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah, kinerja SDI BPRS Dana Amanah, dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia subbidang BPRS. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian berupa metode deskriptif

⁵⁵ Nurul Istikhomah, *Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah di Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 48.

kualitatif. Subjek penelitian adalah sumber daya insani BPRS dana amanah pada umumnya dan bagian *account officer* pada khususnya. Sumber data berasal dari data primer berupa observasi dan wawancara, dan data sekunder berupa dokumen yang mendukung penelitian. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syariah. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simora. Kinerja SDI BPRS sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS. *Persamaan* penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Nurul Istikhomah dkk lebih fokus ke kinerja SDM. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian, judul dan rumusan masalah yang diangkat.

- 3) Novyanto.⁵⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mencari pekerja dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang dimiliki. KSPPS Marhamah Merupakan lembaga keuangan yang membutuhkan Sumber Daya Insani guna mengembangkan perbankan Syariah di Indonesia. Kendala dalam perekrutan Sumber Daya Insani yaitu masih terbatasnya

⁵⁶Ade Irfan Novyanto, *Analisis Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 56

jumlah ketersediaan SDI yang sesuai dengan bidangnya, sehingga banyak pegawai maupun pelamar yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga banyak pegawai maupun pelamar yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perekrutan Sumber Daya Insani di KSPPS Marhamah dilakukan secara berjangka, memiliki proses serta kualifikasi sumber daya manusia yang ditentukan oleh pihak KSPPS Marhamah. *Persamaan* penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Ade irfan lebih fokus perekrutan karyawan yang bisa bekerjasama dengan memotivasi, keahlian guna untuk memajukan perbankan syariah di Indonesia. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian, rumusan masalah dan judul penelitian.

- 4) Hidayati⁵⁷ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri KC Salatiga dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data kualitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa pengembangan SDM Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kendala penerapan manajemen SDM diantaranya dalam hal sumber daya manusia yang dibutuhkan masih sangat kurang dan

⁵⁷ Alfiah Hidayati, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 55

belum bisa sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan karena tidak memiliki latar belakang disiplin ilmu bidang keuangan syariah. Masih kurangnya akademisi perbankan syariah yang bisa memperkenalkan kajian-kajian perbankan yang berbasis Islam, serta dibutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan agar sistem dan tatanan perbankan syariah berjalan sehat. Tantangan yang dihadapi yakni menyiapkan diri untuk menghadapi terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015. Selain itu kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah sangat diperlukan pengembangan. *Persamaan* penelitian dengan yang akan peneliti lakukan yaitu membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Alfiah Hidayati lebih fokus terhadap strategi dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. *Perbedaan* terletak fokus masalah yang diangkat serta tempat penelitian.

- 5) Chusna⁵⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia islam pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada disentra industri tas kendal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualifikasi, menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi guna memperoleh data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada

⁵⁸Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 74

disentra industri tas kendal yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan jilbab, berahlak baik, memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit. *Persamaan* penelitian dengan yang akan peneliti lakukan yaitu membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Nihayatul Chusna lebih fokus terhadap manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam Analisis penerapan manajemen sumber daya manusia Islami yang berkompeten dalam bidang masing-masing. *Perbedaan* terletak pada fokus masalah, tempat penelitian dan cara perekrutan calon karyawan yang secara tertutup.

- 6) Rois⁵⁹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana BMT Surya Kencana membutuhkan Sumber Daya Insani yang berkualifikasi syariah dan alasan masih merekrut sumber daya insani dari lulusan umum. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan cara dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini BMT Surya Kencana sendiri membutuhkan sumber daya insani yang berkualifikasi syariah, BMT membuka peluang kerja bagi lulusan sarjana syariah untuk bisa masuk dilembaga, tetapi pada kenyataannya banyak lulusan sarjana syariah yang enggan masuk di BMT dengan berbagai alasan. *Persamaan* terletak pada pembahasan Sumber Daya Insani yang mempunyai kualifikasi syariah serta

⁵⁹Adib Khusnul Rois, *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Baitul Mal wa Tamwil Surya Kencana Balong Ponorogo*, (Ponorogo: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 65

pentingnya SDI sarjana syariah bagi pihak BMT. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian serta ketidakminatan sarjana syariah untuk berkontribusi pada lembaga keuangan non bank.

- 7) Tricahyani⁶⁰ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang konsep sumber daya insani di lembaga keuangan perbankan syariah. Sumber daya insani merupakan komponen yang wajib ada dalam instansi perbankan syariah. Selama ini pihak perbankan syariah mengalami kesulitan dalam mencari sumber daya insani yang berkompeten dan mumpuni. Mereka merekrut sumber daya insani dalam instansi perbankan syariah, justru mengambil dari sumber daya insani perbankan konvensional. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang terjadi selama ini hanyalah perpindahan pegawai dari bank konvensional ke bank syariah, sehingga yang terjadi adalah kurang kompetennya sumber daya insani tersebut di bidang perbankan syariah secara khusus, pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu atau kualitas dari sumber daya itu sendiri. *Persamaan* terletak pada objek yang diteliti yaitu sumber daya insani perbankan syariah yang berkompeten. *Perbedaan* terletak pada hasil dari permasalahan yang diambil oleh peneliti.

⁶⁰Yutisa Tricahyani, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah", dalam *Muslim Heritage*, Vol. 3, No. 1, Mei 2008, hal 8.

8) Ramadhani⁶¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi konsep pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani pada RSUD Muhammadiyah Pati. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini bahwa kebijakan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani (PSDI) pada RSUD Fastabiq Sehat Muhammadiyah Pati merupakan salah satu keunggulan yang ditawarkan oleh RSUD Fastabiq Sehat Muhammadiyah Pati kepada customer. Kebijakan Islami menjadi kebijakan yang diterapkan karena rumah sakit ingin bekerja untuk beribadah, serta dapat mencapai keberkahan, kebarokahan, serta rahmat dan ridho Allah SWT. Kebijakan tersebut diimplementasikan ke dalam praktik manajemen rumah sakit sehari-hari. Kebijakan PSDI dimaksudkan untuk menjaga agar tercipta hubungan atau interaksi antara sesama *stakeholder* di dalam rumah sakit yang mendasarkan pada nilai-nilai Islam. Petugas dan karyawan mendapat teguran secara berkala baik lisan maupun tertulis, sanksi, dan SP apabila melanggar peraturan manajemen SDI. Sanksi yang diberikan tersebut sebagai upaya untuk memberikan treatment kepada karyawan agar disiplin dalam menjalankan tugas dalam melayani pasien serta beribadah kepada Allah SWT. *Persamaan* terletak pada objek penelitian yaitu sumber daya insani terhadap *stakeholder*. *Perbedaan* terletak pada fokus masalah dan tempat penelitian serta konsep pengelolaan SDI.

⁶¹Savira Razadin Ramadhani, *Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 55

- 9) Wahyuni⁶² Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem manajemen sumber daya insani PT. Bank Muamalat sesuai dengan perspektif manajemen syariah. Penelitian ini kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif evaluatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sumber daya insani untuk proses rekrutmen, seleksi dan penilaian kinerja sesuai dengan konsep syariah. *Persamaan* terletak objek penelitian yaitu sumber daya insani dan jenis penelitian. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian dimana Wahyuni menggunakan Bank Muamalat.
- 10) Makruflis⁶³ Penelitian ini bertujuan menunjukkan adanya pertumbuhan SDM di bank Syariah pada periode 2015 September sampai September 2019 mengalami pertumbuhan besar dan efektif, dengan total SDM bank Syariah saat ini KC dan KCP sebanyak 31 personel / karyawan. Pola manajemen sumber daya manusia islami menjadi penting bagi tersedianya SDM bank Syariah yang berkualitas baik sesuai dengan sarjana jurusan perbankan syariah. Manajemen sumber daya manusia Islami mampu memenuhi SDM yang paham akan ilmu ekonomi dan ilmu Ekonomi syariah. Manajemen sumber daya manusia Islami yang relevan dengan kondisi SDM bank syariah saat ini yaitu Celestial Manajement. Yang terdiri dari ZIKR,PIKR, dan MIKR. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah Manajemen sumber daya manusia Islam menjadi penting bagi pembentukan kualitas bagi sdm di bank syariah.

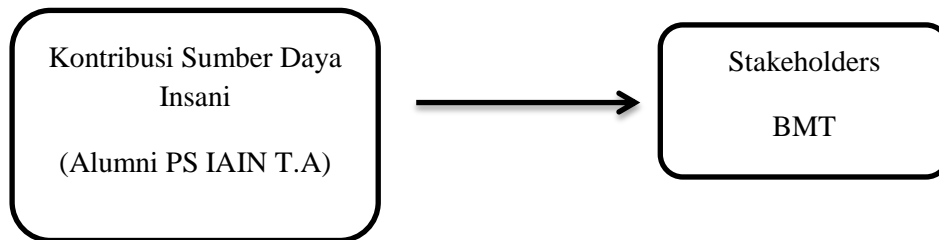
⁶²Eka Sri Wahyuni, "Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan", dalam *Baabu Al-Ilmi* Vol. 2, No.1, April 2017, hal. 6

⁶³Muhammad Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil", dalam *Jurnal Nathiqiyah* Vol. 2 No. 1 Jan-Jun 2019, hal.5

Manajemen sumber daya manusia Islam akan membentuk sdm bank syariah yang paham akan ilmu ekonomi dan ilmu syariah. Manajemen sumber daya manusia Islam dapat dilakukan dari setiap proses pengembangan sdm di bank syariah, terdiri dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, sampai menjadi sdm bank syariah yang unggul. Salah satu pola manajemen yang terdiri dari ZIKR (Zero, Based, Iman, Konsisten, dan Result Oriented), PIKR (Power, Information, Knowledge, Reward) dan MIKR (Militan, Intelektual, Kompetitif, dan Regeneratif). Pola manajemen sumber daya manusia Islam ini sangat penting bagi pembentukan sdm di bank syariah untuk bisa terus mengembangkan bank syariah. *Persamaan* terletak pada objek pembahasan yaitu sumber daya manusia(insani). *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian, dimana Makruflis penelitian pada bank syariah.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian, antara variabel bebas (independent) dengan variabel terkait (dependent) dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari kerangka konseptual di atas penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas dan satu variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Kontribusi Sumber Daya Insani. Sedangkan variabel terkait penelitian ini adalah Stakeholders.