

URGENSI PENERAPAN CALESTIAL MANAGEMENT BAGI PENINGKATAN KUALITAS SDM PADA IKNB SYARIAH

Trimulato

*Dosen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Parepere
trimsiuii@yahoo.co.id*

ABSTRACT:

Non-bank Islamic financial industry (IKNB Sharia) in Indonesia continues to increase very good. Visible IKNB growth seen in the number of Islamic sharia IKNB assets in 2010, 9333 billion rupiah in the year rose to 46 895 billion rupiah. With an average growth rate of 62.29%. Thus the development of sharia IKNB must be balanced with sufficient resources and qualified. OJK has made efforts in improving the quality of human resources in Islamic IKNB with two major strategies. This research uses descriptive qualitative limitations in this paper focused on the OJK in improving the human resources that exist IKNB Shari'ah. The need for the application of celestial management for human resources in IKNB sharia. The results of this paper that the OJK has set two strategies in an effort to improve the quality of human resources in IKNB sharia. Then the need for the application of celestial management for human resources in IKNB sharia to create good quality. Because IKNB sharia is a business institution that is inseparable from the rule of religion or spiritual aspect. Thus requiring an appropriate concept in improving the quality of its human resources.

Keyword: IKNB Syari'ah, Human Resources Development, and Celestial Management

ABSTRAK:

Industri keuangan syariah non bank (IKNB Syariah) di Indonesia terus mengalami peningkatan yang sangat baik. Terlihat pertumbuhan IKNB Syariah terlihat pada jumlah aset IKNB syariah pada tahun 2010, 9.333 milyar rupiah, pada tahun naik menjadi 46.895 milyar rupiah. Dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 62,29%. Maka dari itu perkembangan IKNB syariah harus diimbangi dengan sumber daya yang mencukupi dan berkualitas. Telah dilakukan upaya dari OJK dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada IKNB Syariah dengan dua strategi besar. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada upaya OJK dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada IKNB syari'ah. Perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah. Hasil dari tulisan ini bahwa OJK telah menetapkan dua strategi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada IKNB syariah. Kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah untuk menciptakan kualitas yang baik. Karena IKNB syariah adalah lembaga bisnis yang tidak terlepas dari aturan agama atau aspek spiritual. Sehingga membutuhkan konsep yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kata Kunci : IKNB Syari'ah, Sumber Daya Manusia, dan Celestial Management

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Industri keuangan syariah di Indonesia memiliki potensi untuk terus bertumbuh dan memiliki kemanfaatan yang besar bagi perekonomian. Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) yang berbasis syariah pun menjadi satu pilar kekuatan di industri keuangan syariah, yang perkembangannya diharapkan bisa ikut menumbuhkembangkan perekonomian syariah di Indonesia. IKNB Syariah adalah bidang kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas di industri asuransi, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya, yang dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah. Secara umum, kegiatannya memang tidak memiliki perbedaan dengan IKNB konvensional.

Namun terdapat beberapa karakteristik khusus, dengan produk dan mekanisme transaksi yang berdasarkan prinsip syariah. Di antaranya yang dilakukan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) berbasis Hukum Syariah yang difatwakan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) adalah Pembiayaan Mudharabah (Qiradh), Pembiayaan Musyarakah, Pembiayaan Ijarah, Wakalah, Akad Mudharabah Musytarakah, dan Akad Kafalah. OJK sebagai lembaga pengatur dan pengawas di keuangan syariah juga memiliki fungsi dan kewenangan untuk melakukan integrasi arah kebijakan, strategi, dan tahapan pengembangan di industri keuangan syariah, termasuk di IKNB Syariah. Tentu instrumen regulasi yang dikeluarkan juga sesuai dengan prinsip syariah, dengan melibatkan DSN MUI. (www.ojk.go.id).

Di saat pangsa pasar industri perbankan syariah masih terjebak di bawah lima persen, pangsa pasar industri keuangan non bank (IKNB) syariah telah melampaui lima persen. Berbagai jenis industri di IKNB Syariah seperti asuransi syariah, perusahaan pembiayaan syariah, pegadaian syariah dan pembiayaan ekspor mencatat pangsa pasar di atas lima persen. Desember 2015, total aset Industri Keuangan Non Bank (IKNB) Syariah mencapai Rp 64,8 T.

(<http://keuangansyariah.mysharing.co.id>).

Aset industri keuangan non bank (IKNB) syariah tumbuh di atas aset IKNB konvensional. Jika aset IKNB konvensional tumbuh 5,55% maka aset IKNB konvensional tumbuh 7,1%. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat perkembangan aset IKNB Syariah nilai aset sebesar Rp 62,51 triliun pada November 2015 atau tumbuh 7,1% dari Rp 58,37 triliun. Aset tiga sektor industri syariah antara lain: asuransi dan reasuransi syariah, lembaga pembiayaan syariah dan lembaga jasa keuangan syariah. Dari dua sektor aset IKNB syariah untuk lembaga jasa keuangan syariah tumbuh 30,5% menjadi Rp 15,48 triliun pada November 2015. Lalu dari aset asuransi dan reasuransi syariah tumbuh 13,58% menjadi Rp 25,4 triliun pada November 2015. Terakhir, pada sektor lembaga pembiayaan syariah justru

mengalami penurunan 10,4% menjadi Rp 21,6 triliun pada November 2015 dari Rp 24,15 triliun pada November 2014. (www.kontan.co.id)

Sebagai industri yang tergolong *infant*, sektor jasa keuangan syariah membutuhkan dukungan riset dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang andal agar inovasi dan peningkatan daya saingnya dapat dipacu mengejar sektor jasa keuangan lain yang sudah lebih mapan dan dapat mengoptimalkan potensi pertumbuhan, yang akhirnya dapat pula berkontribusi lebih besar bagi pembangunan ekonomi nasional. Mengapa industri jasa keuangan syariah belum bisa secara signifikan berkontribusi dan menggarap sektor-sektor tersebut? Salah satu kunci permasalahan yang selama ini diidentifikasi adalah kurangnya inovasi produk, yang bila dirunut akan bermuara pada perlunya dukungan riset dan kualitas SDM industri keuangan syariah. Dalam rencana strategis pengembangan sektor jasa keuangan syariah, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memiliki banyak agenda untuk mengatasi isu di atas. Salah satu langkah strategis yang dilakukan OJK adalah mendorong tumbuhnya budaya riset dan mendorong minat para akademisi dan peneliti untuk melakukan riset-riset dasar dan terapan dibidang keuangan

syariah. (Firdaus Djaelani dikutip dari *www.beritasatu.com*).

Otoritas Jasa keuangan (OJK) telah mengeluarkan roadmap IKNB Syariah 2015-2019, bentuk respon terhadap isu-isu strategis dan mencari titik terang dari berbagai isu tersebut. Salah satu isu yang disebutkan dalam roadmap IKNB syariah tentang isu kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong perkembangan industry keuangan syariah karena merupakan motor bagi inovasi produk serta peningkatan kualitas proses internal perusahaan dan layanan kepada peserta. Kompetensi sumber daya insane yang diperlukan oleh IKNB syariah tidak terbatas bidang teknis namun termasuk bidang syariah. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki standar kualifikasi yang dilengkapi dengan tingkat kapasitas dan kompetensi yang memadai sangat diperlukan sehingga praktik bisnis syariah dapat menjadi lebih optimal. (*Roadmap IKNB Syariah 2015-2019*)

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Industri Keuangan Non-Bank (IKNB). Penulis memandang dibutuhkan sebuah keonsep yang tepat dalam menghadapi permasalahan

kualitas sdm pada IKNB Syariah tersebut. Konsep Celestial Management yang digagas oleh bapak Riawan Amin nampaknya sangat relevan dengan peningkatan kualitas sdm pada IKNB Syariah. Maka dari sini penulis melakukan penelitian yang berjudul urgensi penerapan celestial management bagi peningkatan kualitas sdm pada IKNB syariah.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana upaya Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada IKNB Syariah ?
- b. Bagaimana perlukah penerapan celestial management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah ?

3. Tujuan

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk :

- a. Mengetahui tentang upaya Otoritas Jasa Keuangan Syariah (OJK) dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada IKNB Syariah.
- b. Mengetahui tentang perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah.

4. Manfaat

Tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi beberapa pihak, memberikan manfaat kepada;

- a. Dunia Praktis IKNB Syari'ah.
 - 1) Tulisan ini diharapkan dapat dengan segera ditindaklanjuti sehingga mampu menjadikan berupa rekomendasi dan bahan masukan bagi manajemen bank syari'ah dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pada IKNB Syariah.
 - 2) Tulisan ini diharapkan memberi manfaat berupa perangsang bagi semua pihak di bank syari'ah dalam menciptakan sumber daya manusia unggul pada IKNB syariah agar bisa bersaing dengan IKNB konvensional.
- b. Dunia Akademisi. Tulisan ini diharapkan bisa menjadi koleksi khasanah ilmiah dalam rangka peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada IKNB syariah yang juga dikaji di lembaga pendidikan.
- c. Umum. Tulisan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi masyarakat dalam melibatkan diri dalam mendukung kualitas perkembangan sumber daya manusia pada IKNB syariah.

5. Studi Pustaka

Sebelum melakukan penelitian, peneliti berusaha menelaah literatur karya ilmiah sebelumnya yang berkaitan dengan judul yang diteliti. Hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya perlu dikemukakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun karya-karya ilmiah yang relevan dengan topik yang peneliti angkat antara lain:

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 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.

Euis Amalia dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa Perguruan tinggi di Indonesia memiliki potensi yang besar dalam

menyiapkan SDM integrative yaitu memiliki kompetensi yang memadai dari aspek syari'ah sekaligus mumpuni dalam bidang ekonomi dan keuangan baik dari segi konsep maupun operasional. Kemudian bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara persepsi perguruan tinggi tentang kurikulum dan model pembelajaran dengan persepsi industry tentang kompetensi SDM yang dihasilkan.

Siti hidayah dalam tulisannya menyebutkan 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. Nilai-nilai langit ini bisa dijadikan sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis. Nilai-nilai tersebut adalah nilai-nilai yang merujuk pada prinsip 3 W, yakni *Worship*, *Wealth*, dan *Warfare*.

Muhamad dalam tulisannya yang berjudul kualifikasi sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah menyebutkan setiap pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang harus profesional dalam bidangnya, tanpa kecuali SDM di bidang lembaga keuangan syariah. Bahwa SDM yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah adalah sosok SDM

yang memiliki kapabilitas dalam bidang ekonomi dipadukan kapabilitas syariah. Lebih lanjut upaya mempersiapkan kualifikasi SDM lembaga keuangan syariah di masa depan, terutama diarahkan kepada upaya peningkatan profesionalisme yang tidak hanya berkaitan dengan masalah keahlian dan keterampilan saja, namun jauh lebih penting adalah menyangkut komitmen moral dan etika bisnis yang mendalam atas profesi yang dijalankannya.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

(Kuat Ismanto 2009) Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani menurut beberapa ahli diantaranya:

- a. Menurut Moses N. Kinggudu, Manajemen Sumber Daya Insani adalah pengembangan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.
- b. Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Handoko, Manajemen Sumber Daya Insani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Insani agar

tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

- c. Menurut Marry Parker Follet, Manajemen Sumber Daya Insani diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pegawai/karyawan melalui orang lain.

2. Tujuan Manajem Sumber Daya Manusia

(Sondang P. Siagian 2004) Sedangkan Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya insani itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

- a. Tujuan Kemasyarakatan (*Societal objective*); Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya insaninya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.
- b. Tujuan Organisasi (*Organization objective*); Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya insani itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara

keseluruhan. Manajemen sumber daya insani bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya insani di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

- c. Tujuan Fungsional (*Functional objective*); Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan Pribadi (*Personel objective*); Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

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 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. (Veithzal Rifai, 2009).

3. Konsep Celestial Management

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):

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. Hal ini sesuai dengan Firman Allah yang berbunyi: ” *Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia*

melainkan supaya mereka menyembah-Ku” (QS. Adz-Dzaariyaat 51:56). Selanjutnya, dikemukakan satu lagi firman Allah yang maksudnya adalah seperti berikut: ” *Wahai sekalian manusia! Sembahlah Tuhan kamu yang telah menciptakan kamu dan orang-orang yang terdahulu daripada kamu supaya kamu bertaqwa*” (QS. Al-Baqarah:2:21). Rasulullah SAW juga telah bersabda yang artinya: ”*Orang yang mencari penghidupan itu adalah kawan Tuhan*” (HR. Al-Bukhari).

Ada perbedaan ketika bekerja untuk kerja (mencari nafkah) dan bekerja untuk ibadah. Bekerja untuk kerja (hanya mencari nafkah) akan cenderung menghalalkan segala cara untuk memperoleh hasil yang sebanyak-banyaknya. Sedangkan bekerja untuk ibadah melihat hasil yang baik hanya diperoleh dengan niat, tujuan, dan cara yang baik, yaitu dengan niat, tujuan, dan cara-cara yang dibenarkan oleh Allah SWT. Kalau hal ini diikuti, maka kemungkinan hasil yang diperoleh tidak begitu banyak tetapi ada nilai berkah di dalamnya. Oleh sebab itu, nilai-nilai *Worship* diturunkan dalam konsep ZIKR yaitu *Zero Base, Iman, Konsisten, Result Oriented*.

a) Zero Base

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

Hal ini sejalan dengan Ary Ginanjar Agustin (2006) bahwa tahap awal untuk membangun kecerdasan emosi dan spiritual adalah melalui penjernihan emosi (*zero mind process*) diantaranya dengan menjauhkan diri dari prasangka. Hindari untuk selalu berprasangka buruk, dan usahakan untuk berprasangka baik. Allah SWT berfirman *“Katakanlah, jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu menampakkannya, pasti Allah mengetahuinya”* (QS. Ali Imran 3:29). Selanjutnya, Rasulullah SAW juga bersabda *“Setiap amal disertai dengan niat. Setiap amal seseorang tergantung dengan apa yang diniatkannya. Karena itu, siapa saja yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya tertuju kepada Allah dan Rasul-Nya. Tetapi siapa saja yang melakukan hijrah demi kepentingan dunia yang akan diperolehnya, atau karena perempuan yang akan dinikahinya, maka hijrahnya sebatas kepada sesuatu yang menjadi tujuannya”* (HR. Bukhari dan Muslim).

b) Iman

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, karena Allah SWT sudah berjanji dalam firman-firmanNya.

“Dan tatkala orang-orang muslim melihat golongan-golongan yang bersekutu itu, mereka berkata: “Inilah yang dijanjikan Allah dan Rasul-Nya kepada kita.” Dan benarlah Allah dan Rasul-Nya. Dan yang demikian itu tidaklah menambah kepada mereka kecuali iman dan ketundukan” (QS. Al-Ahzab 33:22). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *“Andaikata kalian benar-benar bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan memberi kalian rezeki sebagaimana Dia memberi rezeki kepada burung, yaitu keluar dengan perut kosong di*

pagi hari dan kembali dengan perut kenyang di sore hari” (HR. Tirmidzi). Konsisten (Istiqomah dan kaffah).

c) **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

Allah SWT berfirman *”Dan tetaplah sebagaimana diperintahkan kepadamu”* (QS. Asy-Syuura 42:15). Selanjutnya, Rasulullah SAW juga bersabda *”Biasakanlah kalian dalam mendekatkan diri kepada Allah dan berpegang teguhlah pada keyakinan kalian. Ketahuilah!, tidak ada seorangpun di antara kalian yang selamat karena amal perbuatannya.”* Para sahabat bertanya: *”Tidak juga engkau wahai Rasulullah?”* Beliau menjawab: *”Tidak juga saya, kecuali jika Allah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya”* (HR. Muslim).

d) **Result Oriented**

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

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.

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*).

Allah SWT berfirman *”Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-sekali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi ketakwaanmulah yang dapat mencapainya”* (QS. Al-Hajj 22:37). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *”Siapa saja yang berperang agar kalimat Allah terangkat, maka itulah perang di jalan Allah”* (HR. Bukhari dan Muslim).

Dengan memahami maksud ayat-ayat Al-Quran dan hadist di atas dan menyadari bahwa bekerja itu berarti ibadah, maka sewajarnya bagi setiap pekerja berusaha menunaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya demi kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat

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

A Place of Wealth (tempat kesejahteraan) 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.

Allah SWT berfirman *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan"* (QS. An-Nahl 16:90). Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda *"Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil di sisi Allah laksana berada di atas mimbar yang terbuat dari cahaya. Mereka itu orang-orang yang*

berlaku adil dalam memberikan hukum kepada keluarga dan rakyat yang mereka kuasai (perintah)" (HR. Muslim).

Sedangkan dalam manajemen ini ada 4 atribut utama, yang terangkum dalam akronim P I K R (*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. 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.

Allah SWT berfirman *"Tolong menolonglah kamu sekalian dalam kebaikan dan taqwa"* (QS. Al-Maidah 5:2). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *"Hendaknya tiap dua orang dalam satu keluarga, yang satu keluar dan yang lain menjaga keluarga-keluarganya yang ditinggal, niscaya pahalanya terbagi antara keduanya sama"* (HR. Muslim).

b) Information Sharing (pembagian informasi)

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, 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.

Allah SWT berfirman *"Maka sampaikanlah secara terang-terangan segala sesuatu yang diperintahkan (kepadamu)"* (QS. Al-Hijr 15:94). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *"Siapa saja yang menunjukkan (mengajak) kepada kebaikan, maka ia mendapat pahala*

seperti pahala orang yang mengerjakan kebaikan itu" (HR. Muslim).

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. 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.

Allah SWT berfirman *"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar rugi, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran"* (QS. Al-Ashr 103:1-3). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *"Siapa saja yang menyediakan perbekalan perang di jalan Allah, maka ia disamakan dengan perang, dan siapa saja yang tidak*

ikut perang lalu menjaga baik-baik keluarga yang ditinggalkan orang yang ikut perang, berarti ia ikut perang” (HR. Bukhari dan Muslim).

d) Reward Sharing (pembagian hadiah/ganjaran)

Setelah kekuasaan dibagi/didelegasikan, 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.

Allah SWT berfirman “*Dan kebaikan apa saja yang kamu perbuat untuk dirimu niscaya kamu memperoleh balasannya di sisi Allah sebagai balasan yang paling baik dan yang paling besar pahalanya*” (QS. Al- Muzzammil 73:20). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda “*Apabila seseorang mendekati diri kepada Allah sejengkal, maka Allah mendekat sehasta, apabila ia mendekati*

diri kepada Allah sehasta, maka Allah mendekat sedepa, dan apabila ia datang kepada Allah dengan berjalan maka Allah datang dengan berlari” (HR. Bukhari).

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* negative. 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 diringankan dan ada pertimbangan pribadi sehingga keputusan menjadi tidak obyektif.

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*.

Allah SWT berfirman "*Maka istiqomahlah (tetaplah teguh pendirian) kamu pada jalan benar sebagaimana diperintahkan kepadamu dan juga orang yang telah bertaubat bersama kamu*" (QS. Huud 11:112). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda "*Katakanlah, saya beriman kepada Allah, kemudian teguhlah kamu dalam pendirian itu*" (HR. Muslim).

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.

Allah SWT berfirman "*Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui*" (QS. An-Nahl 26:43). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda "*Dan apa yang aku perintahkan kepada kalian, maka laksanakan semampu kalian*" (HR. Al- Bukhari dan Muslim).

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. Allah SWT berfirman *"Maka berlomba-lombalah kamu dalam berbuat kebajikan"* (QS. Al-Baqarah 2:148, Al-Maidah 5:51). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *"Seorang muslim yang menjadi bendahara, adalah orang yang dapat dipercaya. Ia melaksanakan tugas yang dilimpahkan dengan sempurna dan senang hati, serta memberikan sesuatu kepada siapa yang diperintahkan, maka ia termasuk salah seorang yang mendapat pahala bersedekah"* (HR. Bukhari dan Muslim).

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. Kunciya terletak

pada kesadaran dan kesabaran dari setiap karyawan/pegawai untuk terus ZIKR dan *Sharing* PIKR.

Allah SWT berfirman *"Dan sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar di antara kamu"* (QS. Muhammad 47:31). Selanjutnya, Rasulullah SAW bersabda *"Semua kebajikan yang ada padaku tidak akan aku sembunyikan pada kalian. Siapa saja yang menjaga kehormatan dirinya, maka Allah pun akan menjaganya dan siapa saja yang merasa cukup, maka Allah akan mencukupinya. Serta siapa saja yang menyabarkannya dirinya, maka Allah pun akan memberi kesabaran. Dan seseorang tidak akan mendapatkan anugerah yang lebih baik atau lebih lapang melebihi kesabaran"* HR. Bukhari dan Muslim).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan praktik bisnis bisa mencapai kesuksesan, apabila para pemimpin dan karyawannya dapat menerapkan nilai-nilai langit (*celestial value/celestial management*) yang telah dijelaskan di atas sebagai pendekatan spiritual manajemennya di dalam kegiatan operasional sehari-hari.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan *library riset* atau studi pustaka yang diperoleh dari beberapa sumber, yang dianggap mendukung tema yang diangkat dari tulisan ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang artinya menggambarkan suatu subyek penelitian. Dalam hal ini adalah bentuk kondisi sumber daya manusia di bank syariah. Kemudian tentang perlunya penerapan Celestial Management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau data yang diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti) atau data yang diambil peneliti sebagai pendukung atas penelitian secara ilmiah yaitu dengan melakukan studi pustaka (penelusuran melalui buku, artikel, jurnal, majalah, internet dan sumber lainnya).

Data-data yang digunakan penulis antara lain:

- a) Teori-teori yang peneliti ambil dari berbagai literatur.
- b) Pengambilan data-data dari hasil yang telah tersaji dari suatu lembaga.

4. Batasan Penelitian

Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada kondisi sumber daya manusia pada IKNB syariah. Batasan dalam tulisan ini juga pada kondisi factual tentang keberadaan kondisi sumber daya manusia pada IKNB syariah, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia pada IKNB syariah.

5. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa metode yaitu:

- a) Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk menggali dasar-dasar teori yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pada IKNB syariah dan konsep dari celestial management.

- b) Pengamatan

Setiap data yang didapatkan dari berbagai sumber diamati dan dianalisa terkait dengan kondisi sumber daya manusia pada IKNB syariah.

6. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu dengan cara memaparkan metode teori terkait sumber daya manusia, serta perlunya penerapan celestial management pada IKNB syariah. Kemudian bagaimana konsep celestial management penerapannya bagi sumber daya manusia pada IKNB Syariah, sebagai bentuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan keadaan yang diamati. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif dan hasil dari penelitian kualitatif lebih bersifat makna daripada generalisasi.

D. HASIL PENELITIAN

1. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada IKNB Syariah

Tabel. 1 Meningkatkan Dukungan SDM IKNB Syariah 2015-2019

Strategi & Rencana Aksi	Waktu Pelaksanaan				
	2015	2016	2017	2018	2019
Strategi 1 Menerapkan ketentuan sertifikasi standar profesi para pelaku IKNB Syariah secara bertahap untuk Direksi, Komisaris, Tenaga Ahli, dan Dewan Pengawas Syariah					
Rencana Aksi:					
1. Menyusun standar kompetensi untuk Dewan Pengawas Syariah.	❖	❖	❖	❖	❖

2. Mendorong sertifikasi bagi manajemen dan Dewan Pengawas Syariah di IKNB Syariah.	✓	✓	✓	✓	✓
3. Mendorong Dewan pengawas syariah mengikuti program peningkatan secara berkelanjutan		❖	❖	❖	❖

Sumber: OJK (Roadmap IKNB Syariah 2015-2019)

Tabel. 2 Meningkatkan Dukungan SDM IKNB Syariah 2015-2019

Strategi & Rencana Aksi	Waktu Pelaksanaan				
	2015	2016	2017	2018	2019
Strategi II					
Mendukung kerjasama IKNB Syariah dengan instansi dan pihak terkait untuk melahirkan lebih banyak sumber daya manusia profesional di bidang IKNB Syariah.					
Rencana Aksi:					
1. Mendorong pendirian lembaga standar profesi di bidang IKNB Syariah. .	✓	❖	❖	❖	❖
2. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan syariah.	✓	❖	❖	❖	❖

3. Melakukan koordinasi dan asosiasi industri, asosiasi profesi, lembaga pendidikan, dan komunitas untuk menjaring calon sumber daya manusia profesional.	❖	❖	❖	❖	❖
4. Mendorong program pendidikan calon Dewan Pengawas Syariah.	❖	❖	❖	❖	❖

Sumber: OJK (Roadmap IKNB Syariah 2015-2019)

Keterangan:

- ✓ Rencana aksi utama
- ❖ Rencana aksi

Dari kedua tabel diatas menunjukkan adanya upaya OJK dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia pada IKNB Syariah untuk lebih baik kedepannya. Upaya tersebut memiliki dua strategi yang *pertama*, Menerapkan ketentuan sertifikasi standar profesi para pelaku IKNB Syariah secara bertahap untuk Direksi, Komisaris, Tenaga Ahli, dan Dewan Pengawas Syariah. *Kedua*, Mendukung kerjasama IKNB Syariah dengan instansi dan pihak terkait untuk melahirkan lebih banyak sumber daya manusia profesional di bidang IKNB Syariah. Hanya saja kurang terlihat optimis karena

yang menjadi aksi utama hanya terletak pada satu poin yaitu Mendorong sertifikasi bagi manajemen dan Dewan Pengawas Syariah di IKNB Syariah. Padahal semua aksi membutuhkan perhatian yang lebih dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada IKNB Syariah.

2. Urgensi Celestial Magement Bagi SDM pada IKNB Syariah

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

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

- 1) **Zero** menunjukkan bahwa erat kaitannya dengan niat, ketulusan dalam bekerja. Sumber daya manusia pada IKNB 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 pada IKNB syariah akan memacu diri dalam bekerja.
- 2) **Iman** menunjukkan erat kaitannya suatu keyakinan akan kekuasaan Allah SWT, keyakinan akan janji-janji Allah SWT. Sumber daya manusia pada IKNB 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.
- 3) **Konsisten**, maksudnya untuk sampai pada titik sasaran, zero base dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan

kaffah. Sumber daya manusia pada IKNB 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 kerja IKNB syariah. Konsisten dalam mengembangkan produk dan inovasi di bank syariah, serta memasarkan perbankan syariah kepada seluruh lapisan masyarakat.

- 4) **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 pada IKNB syariah yaitu mengetahui orientasi yaitu falah bahagia di dunia dan akhirat. Meskipun IKNB 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 pada IKNB syariah, karena menjadi pembeda dengan orientasi bank konvensional.

b. P I K R (*Power, Information, Knowledge, dan Reward*).

- 1) **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 pada IKNB 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.
- 2) **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 pada IKNB 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 pada IKNB syariah tidak akan ketinggalan dalam mengembangkan diri.

- 3) **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-itulah saja, akibatnya sebagian pegawai/karyawan tidak cukup

pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Knowledge Sharing harus dimiliki oleh sumber daya manusia pada IKNB syariah, mengingat IKNB syariah punya perbedaan yang sangat signifikan dengan bank konvensional, sehingga sumber daya manusia pada IKNB syariah dituntut memiliki knowledge yang lebih jika dibandingkan bank konvensional. Mana mungkin sumber daya manusia pada IKNB syariah bisa memasarkan atau menjelaskan jika tidak memiliki knowledge tentang IKNB syariah.

- 4) **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 pada IKNB 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.

c. **M I K R (Militan, Intelektual, Kompetitif, Regeneratif).**

- 1) **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 pada IKNB 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 IKNB syariah bisa bersaing dengan bank konvensional dalam merebut pasar.

- 2) **Intelekt**, adalah kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. Orang intelektual akan menggunakan semua knowledge dan skill yang membutuhkan untuk berprestasi. Sumber daya manusia pada IKNB syariah sangat dituntut untuk bisa berfikir cerdas (intelekt), mampu membaca setiap peluang yang ada, kemudian dituntut untuk bisa lebih banyak menciptakan inovasi produk IKNB 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 IKNB syariah.

- 3) **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 IKNB syariah akan terus berjalan, khususnya dalam menarik nasabah, siapa yang memiliki jiwa kompetisi yang baik maka dia yang akan mendapatkan pasar. Sumber daya manusia pada IKNB syariah harus selalu siap dalam menjalani kompetisi, dengan IKNB konvensional. Sumber daya manusia harus kompetitif dalam menjalankan bisnisnya.
- 4) **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 pada IKNB syariah harus memiliki sifat regeratif, artinya para senior yang banyak memiliki ilmu dan pengalaman mau membagi kepada juniornya. Tidak pelit sharing dengan juniornya yang sedang proses pengembangan diri. Mewariskan yang baik dan meninggalkan yang buruk, dengan demikian IKNB syariah akan selalu memiliki sumber daya manusia yang unggul.

E. KESIMPULAN

1. Upaya yang dilakukan Otoritas Jasa Keuangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada IKNB Syariah tertuang dalam dua strategi. *Pertama*, Menerapkan ketentuan sertifikasi standar profesi para pelaku IKNB Syariah secara bertahap untuk Direksi, Komisaris, Tenaga Ahli, dan Dewan Pengawas Syariah. *Kedua*, Mendukung kerjasama IKNB Syariah dengan instansi dan pihak

terkait untuk melahirkan lebih banyak sumber daya manusia profesional di bidang IKNB Syariah.

2. 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 pada IKNB Syariah. Hal ini mampu mengimbangi atau sejalan konsep bisnis IKNB syariah yang tidak terlepas dari aspek spiritual, tidak hanya orientasi materi tapi juga mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

RUJUKAN

Al-Qur'an

- Amin, A. Riawan. 2004. *ZIKR, PIKR, MIKR, The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.
- Amalia, Euis. 2010. “ *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 disampaikan pada Forum Riset Perbankan Syaria'ah II 2010, diselenggarakan oleh IPIEF Fakultas Ekonomi UMY, Yogyakarta.
- Ismanto, Kwat. 2009. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhammad. 2003. *Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. *Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII.
- Piliyanti, Indah. 2007. *Penerapan Konsep The Celestial Mangement (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*, Tesis Magister Studi Islam,, Yogyakarta: UII.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagin, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Otoritas Jasa Keuangan, *Roadmap IKNB Syariah 2015-2019*
www.keuangansyariahmysharing.com
www.ojk.go.id
www.kontan.com
www.beritasatu.com

