

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI EKONOMI SYARI'AH PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT BPRS LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG

Athi' Hidayati

Peserta Program Pascasarjana Unhasy Tebuireng Jombang

Abstract:

The Human resources management is one of the important factors for the sustainability of a company. It is started from recruitment process, selection, working achievement, training and development, and compensation. The aims of research are to understand the implementation of sharia economic values in human resource management at PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, to understand the contributing factors and inhibiting factors of the implementation of sharia economic values in human resource management at PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Keywords: sharia economic, human resource management, PT. BPRS Lantabur.

A. PENDAHULUAN

Pendirian bank syari'ah di tanah air secara nyata dimulai sejak dikeluarkannya Paket Kebijakan Oktober 1988 yang mengatur tentang Deregulasi dalam Bidang Perbankan di Indonesia. Sejak saat itu, para ulama yang tergabung dalam Majelis Ulama Indonesia (MUI) mulai berusaha untuk mendirikan bank dengan konsep bebas bunga. Maksud ini masih terhambat dengan tiadanya hukum positif untuk mewujudkan hal tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan menafsirkan peraturan di bidang perbankan bahwa bank dapat saja menerapkan tingkat bunga 0%.¹

Pada tahun 1992 dikeluarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Pada saat itu belum disebutkan sebagai bank syari'ah, masih disebut dengan bahasa bank yang beroperasi dengan konsep bagi hasil. Dengan dikeluarkannya UU tersebut, maka berdirilah bank syariah pertama di tanah air yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI). Setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI), banyak berdiri Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di tanah air.

Kendala yang kini dihadapi oleh bank syariah adalah adanya anggapan yang menyatakan bahwa bank syariah hanya sekedar perbankan konvensional yang dibubuhi "label syariah". Selain itu, tantangan lainnya adalah bagaimana menonjolkan ciri khas perbankan syariah. Sistem keuangan syariah merupakan sistem keuangan yang menjembatani antara pihak yang membutuhkan dana dengan pihak yang memiliki kelebihan dana berbasis pada prinsip dan aturan syari'ah. Sistem keuangan syari'ah diformulasikan dari kombinasi dua kekuatan sekaligus. *Pertama* prinsip-prinsip *syar'i* yang diambil dari al-Qur'an dan al-Sunnah, dan *kedua* prinsip-prinsip *tabi'i* yang merupakan hasil interpretasi akal manusia dalam menghadapi masalah-masalah ekonomi

¹ Tim Pengembangan Perbankan Syariah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk, dan Implementasi Operasional Perbankan Syariah*, (Jakarta: Djembatan, 2001), 140.

seperti manajemen dan prinsip-prinsip ekonomi lainnya yang relevan. Sistem keuangan syariah merupakan aliran sistem keuangan yang didasarkan pada etika Islam. Sistem keuangan syariah tidak sekedar memperhitungkan aspek keuntungan dan resiko, namun juga ikut mempertimbangkan nilai-nilai Islam di dalamnya.²

PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang merupakan sebuah lembaga keuangan pertama di wilayah Jombang yang beroperasi berdasarkan prinsip syari'ah. Pendiriannya diawali dengan keinginan untuk dapat menjalankan perekonomian secara islami dan berusaha untuk meningkatkan perekonomian umat di wilayah Jombang. Maka, dengan diprakarsai oleh keluarga besar PP. Madrasatul Qur'an Tebuireng dan masyarakat yang peduli terhadap perekonomian umat, dibentuklah lembaga keuangan yang bernama PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Perusahaan perbankan ini mendapat ijin pendirian berdasarkan keputusan Menkumham No.C-7026.HT.2005 dan ijin Usaha dari Bank Indonesia No.8/4/KEP.GBI/2006 tertanggal 01 Maret 2006. Selain kuat secara formal administratif, kepercayaan masyarakat menjadi lebih kuat dikarenakan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang juga merupakan lembaga keuangan yang dijamin oleh pemerintah melalui program lembaga penjamin simpanan (LPS).

Berdasarkan uraian bahwa lembaga didirikan mendapat izin legal dari pihak terkait dan pendiriannya diprakarsai oleh lembaga pesantren serta mencantumkan label syari'ah dalam namanya, peneliti bermaksud menganalisis sejauh mana nilai-nilai syariah mempengaruhi praktek manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan yang menganut sistem syariah pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Fokus penelitiannya ada pada (1) implementasi nilai-nilai ekonomi syariah pada manajemen sumber daya manusia di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang (2) Faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi nilai-nilai ekonomi syariah pada manajemen sumber daya manusia di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dan menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Data langsung diambil dari sumbernya atau data primer dari PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Kemudian data lapangan dikomparasikan dengan data kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Data literer dan data lapangan yang telah didapat dianalisis menggunakan metode deduktif dan dipaparkan sekaligus dalam analisa deskriptif.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG EKONOMI SYARI'AH DAN PERBANKAN SYARI'AH

1. Pengertian Ekonomi Syari'ah

Ekonomi Syari'ah dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari *al-Quran*, *as-Sunnah*, *ijma'* (kesepakatan ulama) dan *qiyas* (analogi).³ Imam al-Ghazali dalam *al-Mustasfa* mengemukakan bahwa tujuan utama syariah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan manusia yang terletak pada pemeliharaan iman, hidup akal, keturunan, dan harta. Segala tindakan yang berupaya

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2015), 12.

³ M. M. Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Syariah*, diterjemahkan oleh M. Hesen Sawit, (Jakarta : Kencana, 1995), 4.

meningkatkan kelima maksud tersebut merupakan upaya yang memang seharusnya dilakukan serta sesuai dengan kemaslahatan umum.⁴

Sistem Ekonomi Syari'ah yang dilandasi dan bersumber pada ketentuan al-Qur'an dan Sunnah berisi tentang nilai *aqidah*, *syariah* dan *akhlaq*. Adapun sistem ekonomi syari'ah meliputi antara lain :

- a. Mengakui hak milik individu sepanjang tidak merugikan masyarakat.
- b. Individu mempunyai perbedaan yang dapat dikembangkan berdasarkan potensi masing-masing.
- c. Adanya jaminan sosial dari negara untuk masyarakat terutama dalam pemenuhan kebutuhan pokok manusia.
- d. Mencegah konsentrasi kekayaan pada sekelompok kecil orang yang memiliki kekuasaan lebih.
- e. Melarang praktek penimbunan barang sehingga mengganggu distribusi dan stabilitas harga.

2. Nilai-nilai Ekonomi Syari'ah

Ekonomi atau ilmu ekonomi Syariah berbeda dengan ekonomi atau ilmu ekonomi konvensional yang berkembang di dunia dewasa ini, karena yang pertama terikat kepada nilai-nilai Islam dan yang kedua memisahkan diri dari agama semenjak negara-negara Barat berpegang kepada sekularisme dan menjalankan politik sekularisasi.⁵

3. Prinsip-Prinsip Ekonomi Syari'ah

Ada tiga prinsip utama sebagai dasar Islam yang dijadikan landasan filosofi bagi perbankan syariah yaitu :

a. Kejujuran (*Honesty, al-Sidq*)

Kejujuran merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia dalam berbagai segi kehidupan termasuk dalam bermu'amalah, kejujuran menjadi bukti adanya komitmen akan pentingnya perkataan yang benar sehingga dapat dijadikan pegangan, hal mana akan memberikan manfaat bagi para pihak yang melakukan akad (perikatan) dan juga bagi masyarakat dan lingkungannya. Nilai ini memastikan bahwa pengelolaan bank syariah wajib dilakukan dengan moralitas yang menjunjung tinggi nilai kejujuran.⁶

Dengan demikian kejujuran merupakan nilai moral yang mendasar untuk menggapai ridha Allah dalam praktek perbankan syariah.

b. Kesetaraan, (*Faithful, al-Musawah*)

Adanya kesamaan untuk saling mempercayai yang dituangkan dalam suatu akad menjadi faktor penentu bagi kesuksesan masing-masing pihak yang terkait dengan hak dan kewajiban. Firman Allah pada QS al-Hujurat [49] : 13

c. Keadilan dan Kebenaran (*Justice and Equity, al-'Adalah*)

Setiap akad (transaksi) harus benar-benar memperhatikan rasa keadilan dan sedapat mungkin menghindari perasaan tidak adil (*dzalim*).

⁴ *Ibid*, 11

⁵ Khurshid Ahmad (ed), *Studies in Islamic Economics*, dalam Rifyal Ka'bah, Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syari'ah, 12.

⁶ Gemala Dewi, *Aspek-Aspek Hukum dalam Perbankan dan Perasuransian Syari'ah di Indonesia, Edisi I*, cet.2, (Jakarta : Prenada Media , 2005), 110.

4. Pengertian Bank Syari'ah

Bank syariah atau bank Islam adalah badan usaha yang fungsinya sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan penyalur dana kepada masyarakat, yang sistem dan mekanisme kegiatan usahanya berdasarkan hukum Islam sebagaimana yang diatur dalam al-Qur'an dan Al Hadist.⁷

5. Prinsip Dasar Perbankan Syari'ah

Sebagaimana disebutkan dalam butir 13 Pasal 1 UUPI memberikan batasan pengertian prinsip syariah sebagai berikut:

"Aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara Bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah, antara lain, pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*), atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak Bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*)."⁸

Berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah tersebut, sistem perbankan syariah yang ingin diwujudkan oleh Bank Indonesia adalah perbankan syariah yang modern, yang bersifat universal, terbuka bagi seluruh masyarakat Indonesia tanpa kecuali. Dengan *positioning* khas perbankan syari'ah sebagai "lebih dari sekedar bank" (*beyond banking*), yaitu perbankan yang menyediakan produk dan jasa keuangan yang lebih beragam serta didukung oleh skema keuangan yang lebih bervariasi.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konsep Islam

Perkembangan manajemen muncul diawal terbentuknya negara industri pada pertengahan kedua abad ke 19. Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam satu masyarakat. Adanya kebutuhan negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat.⁹

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari nash-bash al-Quran dan petunjuk-petunjuk shunah selain itu, ia juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, ia merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas bilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat dunia semata.¹⁰

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.¹¹ Manajemen dalam bahasa Arab disebut *Idarah* diambil dari kata *'adarta bihi* (kamu mengunakannya sebagai alat untuk memutar sesuatu), kata *idarah* (manajemen) itu suatu aktivitas khusus menyangkut

⁷ Rachmadi Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Islam di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002), 11.

⁸ Undang-undang No 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 27

¹⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah.....*, 28

¹¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 1995), 42

kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan.¹²

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan penting dalam suatu organisasi. Organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan pelayanan yang baik kepada pelanggan dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan ditangani oleh manusia. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Adam Smith seorang tokoh ekonomi dari aliran klasik yang menganggap bahwa 'manusia adalah faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa'.¹³

a. Rekrutmen

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Islam mendorong umatnya untuk memilih pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki,¹⁴ sebagaimana firman Allah dalam QS. al-Qashas (28): 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "wahai bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita). Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Seleksi adalah suatu proses memilih tenaga kerja dari para pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Penilaian Kerja

Pada dasarnya menurut Sadili Samsudin penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap kinerja penampilan sdm dalam perusahaan. Jika pelaksanaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan maka sdm dalam perusahaan tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan pekerjaan dibawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.¹⁵ Dasar hukum penilaian kinerja sebagaimana firman Allah surat al-Taubah : 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

c. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah kita mendapatkan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, maka selanjutnya adalah perusahaan harus menyiapkan program

¹² Edy Setiadi, *Modul Kuliah Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah*,13

¹³ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada 2003), 4

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah.....*,106

¹⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 21

pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia agar mereka mampu berkontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan di masa kini dan masa depan.

d. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁶

D. HASIL PENELITIAN

1. Profil PT. BPRS Lantabur Tebuireng

PT. BPRS Lantabur Tebuireng yang awalnya bernama PT. BPRS Lantabur adalah sebuah lembaga keuangan perbankan di wilayah Jombang yang pertama kali menerapkan prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya.. didirikan oleh keluarga besar Pondok Pesantren Madrasatul Quran, diharapkan dengan adanya PT. BPRS Lantabur Tebuireng dapat memfasilitasi kebutuhan masyarakat atas kegiatan perekonomian yang dijalankan sesuai dengan prinsip syariah. Sehingga diharapkan akan selalu mendapat ridho dan berkah dari Allah SWT dan meningkatkan perekonomian ummat terutama di daerah Jombang.

Selain untuk mengembangkan perekonomian sesuai dengan prinsip syariah, pendirian PT BPRS Lantabur Tebuireng juga sebagai bentuk kemandirian Pondok Pesantren Madrasatul Qur an untuk mengembangkan sumber daya manusia yang menuntut ilmu di sana dan mencetak generasi penghafal al-Quran. Karena itu, dengan bergabung menjadi nasabah PT BPRS Lantabur, secara tidak langsung telah membantu menciptakan generasi-generasi penghafal al Quran.

Dengan alasan yang telah disebutkan sebelumnya, maka pada tanggal 1 Maret 2006, dengan seizin Allah SWT berdirilah PT. BPRS Lantabur dengan izin pendirian berdasarkan keputusan Menkumham No. C.7026.HT.01.01 TH. 2005 dan izin usahadari Bank Indonesia No. 8/4/Kep.GBI/2006.

Untuk lebih menguatkan nilai jual di masyarakat, pada tahun 2014 PT BPRS Lantabur berganti nama menjadi PT BPRS Lantabur Tebuireng sesuai dengan keputusan Menkumham No AHV-16377.AH.01.02 Tahun 2014.

Jumlah total pegawai di PT. BPRS Lantabur Tebuireng pada saat penelitian ini dilakukan sebanyak 71 orang dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 61 orang dan pegawai kontrak 10 orang.

2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT BPRS Lantabur Tebuireng

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan Manajemen dalam suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk memilih, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumberdaya manusia dalam perusahaan tersebut. Tanggung jawab tersebut dilaksanakan melalui beberapa fungsi seperti pengadaan sumber daya manusia (rekrutmen), seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian balas jasa (kompensasi) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini adalah hasil dari catatan lapangan hasil observasi, wawancara, dan dokumen yang telah dilakukan di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.¹⁷

¹⁶ Veithzal Rivai dan Ella J. Sgala, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*741

¹⁷ Agus Mulyana, *Wawancara*, Direktur PT. BPRS Lantabur Tebuireng, 06 September 2015

a. Rekrutmen

PT.BPRS Lantabur Tebuireng Jombang sudah memiliki standar mengenai kebutuhan pegawai di kantornya.Namun tetap disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia dari pusat,kantor cabang maupun kantor kas.Penambahan sumber daya manusia terjadi jika kantor cabang atau kantor kas menyatakan bahwa membutuhkan tambahan karyawan.

Proses rekrutmen yang dilakukan di PT. BPRS Lantabur karena adanya lowongan yang kosong disebabkan karena berbagai alasan diantaranya:

- 1) Adanya kekosongan dalam jabatan tertentu kekosongan jabatan dalam hal ini terjadi terjadi karena staf yang mengisi pada jabatan tersebut naik jabatan atau disebabkan karena staf tersebut risent dari PT BPRS Lantabur.
- 2) Adanya tambahan kantor cabang atau kantor kas, dengan dibukanya kantor cabang atau kantor kas baru secara otomatis pihak lantabur menambah jumlah karyawan baru.

Proses rekrutmen dilakukan secara langsung dan ditangani oleh pihak lantabur sendiri dengan alasan lebih efektif dan efisien. Selain itu pihak Lantabur dapat memilah dan memilih sendiri karyawan yang dibutuhkan. Sumber perekrutan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng dibagi menjadi dua bagian, yaitu sumber internal perusahaan dan sumber eksternal perusahaan.

Secara umum PT. BPRS Lantabur Tebuireng lebih mengutamakan perekrutan pada sumber internal sebelum membuka lowongan pekerjaan untuk pihak eksternal. Perekrutan pada sumber internal ini dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada. Sedangkan perekrutan dari sumber eksternal dilakukan melalui proses penyebaran informasi lowongan kerja dari pihak bank melalui media cetak/koran atau teknologi *e-recruitment* melalui website perusahaan www.bprslantabur.com. Selain itu perusahaan membuka kesempatan bagi *fresh graduate* dengan menyebarkan brosur dan memasang pengumuman di kampus-kampus. Atau bank sudah mempunyai daftar nama pelamar yang sudah pernah mengajukan lamaran sebelumnya.

b. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Perusahaan bisa saja tidak memilih orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai untuk suatu pekerjaan dimana konsekuensinya perusahaan akan menemui kesulitan dalam melatih orang-orang yang dipilih. Dan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan untuk menyeleksi orang-orang yang tepat untuk suatu pekerjaan mungkin tidak begitu menyulitkan pemberi kerja dalam mengatur mereka sebagai karyawan karena ada lebih banyak masalah yang akan ditiadakan.¹⁸

PT. BPRS Lantabur Tebuireng dalam seleksi bisa dilihat dengan menggunakan data hasil asesmen dan kemudian dibuat peringkat penilaian. Seleksi akan menyaring lebih sedikit lagi calon karyawan yang akan diterima kemudian PT. BPRS Lantabur Tebuireng melaksanakan wawancara yang tujuannya untuk mendapatkan kandidat yang kompetitif dan Islami bahkan untuk menguatkan hasil seleksi, bank syariah bisa melakukan *asesmen*

¹⁸ Abdul R Salim, Hermansyah, Ahmad Jahis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Praktek*. (Jakarta : Kentjana. 2007), 45

kembali pada tahap seleksi ini untuk lebih mencocokkan antara informasi dan karakter pekerjaan dengan informasi dan karakter calon karyawan¹⁹

c. Penilaian Kinerja

PT. BPRS Lantabur Tebuireng selalu melakukan penilaian terhadap karyawannya setiap enam bulan sekali. Kegiatan penilaian ini dinamakan *performance analysis*. Proses penilaian ini bertujuan untuk mengontrol kinerja karyawan, sehingga penilaian ini akan menjaga produktifitas karyawan. Penilaian karyawan dilakukan oleh atasan kepada bawahannya.²⁰

d. Pelatihan dan pengembangan Sumberdaya Manusia.

Setelah memperoleh karyawan baru, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan untuk skill karyawan tersebut. Pelatihan yang dilakukan oleh PT BPRS Lantabur Tebuireng dibagi menjadi dua yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal.

e. Kompensasi

Proses pemberian kompensasi atau balas jasa atas suatu kerja yang dilakukan karyawan yang cenderung dinilai dengan uang yang diterima oleh karyawan setiap bulannya secara tetap. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi inilah seseorang mau menjadi karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi. Kompensasi dibagi menjadi dua kompensasi langsung yang berupa gaji tetap yang diterima setiap bulannya dan sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pembagian keuntungan berupa barang atau uang yang diterima karyawan diluar gaji tetap seperti halnya tunjangan.

Pemberian kompensasi di PT BPRS Lantabur Tebuireng juga dibedakan menjadi dua:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung yang diberikan PT BPRS Lantabur Tebuireng sudah sesuai dengan standar kompensasi yang ada di kabupaten Jombang dan diberikan tetap setiap bulannya. Pemberian gaji kepada karyawan dilakukan setiap tanggal 25 layaknya perusahaan lain.

Gaji yang diterima setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kinerja dan jabatannya. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan gaji yaitu: tunjangan grade, performa serta lama bekerja.

2) Kompensasi tidak langsung

Selain Gaji PT. BPRS Lantabur Tebuireng mempunyai berbagai program *reward* dan *punishment* untuk para karyawannya. *Reward* yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa insentif, dan tunjangan hari rayaselanjutnya bonus tahunan hanya di berikan kepada komisar, DPS (Dewan Pengawas Syariah), Direksi dan Kabag. Kemudian untuk karyawan yang tidak bisa mencapai target diberlakukan punishment berupa penundaan gaji dan penundaan naik jabatan atau kepangkatan²¹

¹⁹ Ahmad Saeful Khozi, *Wawancara*, Wakil Direktur PT. BPRS Lantabur Tebuireng-Jombang, 01 September 2015

²⁰ Sakinah Dini K, *Wawancara*, HRD PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang 06 September 2015

²¹ Agus Mulyana, *Wawancara*, 06 september 2015

E. PENUTUP

Dari paparan mengenai implementasi nilai-nilai ekonomi syariah di PT BPRS Lantabur Tebuireng, didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi nilai-nilai ekonomi syariah dalam proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan pengembangan dan kompensasi dilakukan oleh PT. BPRS Lantabur yang dibagi menjadi tiga sub nilai-nilai Islam yaitu: aqidah, syariah, dan akhlaq.
2. Implementasi yang dilakukan PT. BPRS Lantabur Tebuireng ada yang sudah mencakup kedalam tiga nilai Islam yang telah disebutkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Khurshid (ed), *Studies in Islamic Economics*, dalam Rifyal Ka'bah, 2002. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syari'ah*, Jakarta : Kencana.
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Dewi, Gemala. 2005. *Aspek-Aspek Hukum dalam Perbankan dan Perasuransian Syari'ah di Indonesia, Edisi I*, cet.2, Jakarta : Prenada Media.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Metwally, MM. 1995. *Teori dan Model Ekonomi Syariah*, diterjemahkan oleh M. Hesen Sawit, Jakarta : Kencana.
- Mulyadi S, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- R Salim, Hermansyah dan Abdul, Ahmad Jahis, 2007. *Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Praktek*. Jakarta : Kentjana.
- Riduwan, 2008. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* Bandung: ALFABETA.
- Rivai, Veithzal, Ella J. Sgala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: RajawaliPers
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Tim Pengembangan Perbankan Syariah Institut Bankir Indonesia. 2001. *Konsep, Produk, Dan Implementasi Operasional Perbankan Syariah*, Jakarta: Djambatan.
- Usman, Rachmadi. 2002. *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Islam di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sunber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Wawancara:

Agu Mulyana, Direktur PT.BPRS Lantabur Tebuireng-Jombang, 06 September 2015

Ahmad Saeful Ghazi, Wakil Direktur PT. BPRS Lantabur Tebuireng-Jombang, 01 September 2015

Sakinah Dini K, HRD PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang 06 September 2015