

SDM PERBANKAN SYARIAH DI BRUNEI DARUSSALAM

Mirza Astia Amri

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Al-Ulum Terpadu Medan

Abstract

Syariah banking is a bank that operates in accordance with the principles of Islamic law. Islamic banks are not new to the banking world. We know that at the end of the 90s, many conventional banks were liquidated due to the monetary crisis, but in fact Islamic banking was able to survive and even grow. As we know, Islamic banking is also not free from obstacles in its operations and currently the biggest obstacle faced by Islamic banking is related to the quality of human resources that are inadequate and this is a challenge for Islamic banking in Brunei Darussalam. Through literature studies, this paper describes the initial conditions of Islamic banking in Brunei Darussalam, steps taken by the Sultanate of Brunei to create trained industry professionals in the Islamic finance sector by providing on the job training.

Keywords: *Islamic Banking in Brunei Darussalam, Human Resources.*

Artikel Info

Received:

April, 2022

Revised:

May 30, 2022

Accepted:

June 27, 2022

Published:

July 22, 2022

Abstrak

Perbankan Syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Bank syariah bukan merupakan hal yang baru bagi dunia perbankan. Dapat kita ketahui di penghujung tahun 90-an perbankan konvensional banyak dilikuidasi akibat krisis moneter, tetapi justru perbankan syariah mampu bertahan dan bahkan semakin berkembang. Seperti yang kita ketahui Perbankan Syariah juga tidak luput dari hambatan dalam operasinya dan saat ini hambatan terbesar yang dihadapi perbankan syariah terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai dan hal ini menjadi tantangan pada perbankan syariah di Brunei Darussalam. Melalui studi pustaka, dalam tulisan ini memuat kondisi awal perbankan syariah di Brunei Darussalam, langkah yang diambil oleh Kesultanan Brunei

untuk menciptakan profesional industri terlatih di sektor keuangan syariah dengan menyediakan *on the job training*.

Kata Kunci: *Perbankan Syariah di Brunei Darussalam, Sumber Daya Manusia.*

A. Pendahuluan

Dalam keuangan syariah menekankan pentingnya keselarasan aktivitas keuangan dengan norma dan tuntunan syariah. Aturan terpenting dalam kegiatan keuangan syariah adalah pelarangan *riba* (memperanakan uang dan mengharapkan hasil tanpa menanggung risiko). Ahli fiqh menilai ini sangat kental eksistensinya dalam aktivitas keuangan konvensional.

Bank syari'ah adalah bank yang tidak mengandalkan bunga, dan operasional produknya, baik penghimpunan maupun penyuluhan dananya dan lalu lintas pembayaran serta peredaran uang dari dan untuk debitur berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam (Wangsa Widjaya, 2012).

Perbankan Islam tidak hanya berkembang dan dimonopoli negara-negara Islam yang berada di Timur Tengah saja, tetap juga di negara-negara Asia lainnya seperti Brunei Darussalam yang terletak diujung Utara sebuah pulau besar yang bernama Borneo. Dalam

bahasa Inggris, Darussalam diterjemahkan sebagai *The Adobe of Peace*. Brunei Darussalam memproklamasikan kemerdekaannya pada 1 Januari 1984, menjadi anggota *Commonwealth* ke 49, dan bergabung ke dalam PBB, ASEAN, dan OIC (Organisasi Negara Islam). Negara ini berbentuk kerajaan dan sejak kemerdekaannya dipimpin oleh Sultan Hassanal Bolkah.

B. Sejarah Perbankan Syariah di Brunei Darussalam

Brunei Darussalam adalah Negara merdeka dan berdaulat, terletak diujung Utara sebuah pulau besar yang bernama Borneo. Dalam bahasa Inggris, Darussalam diterjemahkan sebagai *The Adobe of Peace*. Brunei Darussalam memproklamasikan kemerdekaannya pada 1 Januari 1984, menjadi anggota *Commonwealth* ke-49, dan bergabung ke dalam PBB, ASEAN, dan OIC (Organisasi Negara Islam). Negara ini berbentuk kerajaan dan sejak

kemerdekaannya dipimpin oleh Sultan Hassanal Bolkah.

Jumlah penduduk Brunei saat sekitar 430.000 jiwa, hampir sepertiganya bermukim di Bandar Saei Bwgawan. Brunei termasuk sebagai Negara maju yang memiliki HDI (*Human Development Index*) tertinggi di Asia setelah Singapura. Ekonomi utama Brunei adalah minyak.

Bank Islam pertama di Brueni berdiri pada tahun 1991 dengan nama Tabung Amanah Islam Brunei (TAIB) yang merupakan konversi dari Bank Pembangun Island yang mulai beroperasi pada tahun 1983. Bank ini didirikan atas dasar pemikiran bahwa menyediakan intitusi bank Islam adalah fardhu kifayah demi melayani komunitas muslim yang ada di Brunei. Awalnya, fungsi utama TAIB adalah menyediakan fasilitas untuk umat Islam yang ingin melaksanakan ibadah haji. Kemudian kehadirannya diikuti oleh Bank Islam Brunei dan mereka bergabung pada tahun 2000 menjadi Bank Pembangunan Islam Brunei. Hingga tahun 2001, hanya terdapat 2 Bank Islam.

Melalui merger dengan Bank Pembangunan Islam Brunei, Bank Islam Brunei Darussalam dibentuk pada tahun

2005. BIBD adalah bank unggulan lembaga keuangan Islam terbesar Brunei dan satu-satunya yang melayani semua sektor dan segmen dalam pasar perbankan ritel. BIBD juga dinobatkan sebagai bank ritel terbaik dari *The Asian Banker* (TAB) yang mana pengahargaan ini diperoleh secara berturut-turut sejak 2013-2015. Menurut pernyataan The Asian Banker, IBD terus menampilkan kinerja pasar yang mengesankan. Pangsa pasar perusahaan tumbuh 3,2% dengan pendapatan melonjak 7% dan pertumbuhan keuntungan mencapai 16%.

Berkantor pusat di Bandar Seri Begawan, BIBD memiliki enam belas cabang di lokasi strategis di empat distrik Brunei dan jaringan ATM terbesar di negara ini, yang melayani lebih dari seperempat populasi Bruneian. Berkat kehadiran BIBD di seluruh negeri, kami memiliki pusat kontak terbesar di Brunei bersama dengan kemampuan chat mobile digital, dan menawarkan kemudahan kepada pelanggan melalui solusi seperti internet dan mobile banking Sejak dimulainya perjalanan transformatif kami, BIBD telah membuat kemajuan besar dalam pengembangan

kemampuannya, yang mencakup peningkatan dalam keseluruhan penyampaian layanan dan desain cabang yang menggambarkan kanvas visual Islam Brunei Darussalam. Identitas yang berbeda ini membedakan BIBD dari lembaga keuangan lainnya di Brunei Darussalam, sekaligus menetapkan patokan layanan yang benar-benar "*Bruneian at Heart*". Penggabungan dari semua upaya ini menempatkan BIBD dalam posisi yang lebih kuat untuk mewujudkan aspirasinya dan terus maju di arena lokal dan internasional.

Autoriti Monetari Brunei Darussalam (AMBD) selaku bank sentral mengumumkan harga keberhasilan penerbitan sukuk ke-82 nya bernilai BND100 Miliar atau 122,5 Miliar Dollar AS pada tingkat sewa 0,16 persen.

C. Kendala yang Dihadapi Perbankan Syariah di Brunei Darussalam

Perkembangan perbankan syariah merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga

memenuhi prinsip-prinsip syariah. Perbedaan perbankan syariah dan konvensional yaitu adanya sistem bagi hasil di perbankan syariah dan sistem bunga di perbankan konvensional. Pada sistem bagi hasil, ada nisbah bagi hasil yang diaplikasikan pada pendapatan dan tidak berubah sama sekali kecuali disepakati bersama, sedangkan pada sistem bank konvensional bunga diaplikasikan pada pokok pinjaman dan suku bunganya sewaktu-waktu dapat diubah secara sepihak oleh bank.

Perbankan syariah diharapkan turut berkontribusi dalam mendukung transformasi perekonomian pada aktivitas ekonomi produktif, bernilai tambah tinggi dan inklusif, terutama dengan memanfaatkan bonus demografi dan prospek pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga peran perbankan syariah dapat terasa signifikan bagi masyarakat. Sebagai negara dengan penduduk muslim, impian Brunei Darussalam menjadi pelopor dan kiblat pengembangan keuangan dan perbankan syariah di dunia bukanlah hal yang mustahil karena potensi Indonesia untuk menjadi pemain inti keuangan dan perbankan syariah sangat besar.

D. Kendala yang Dihadapi Perbankan Syariah

1. Permodalan

Permasalahan pokok yang senantiasa dihadapi dalam pendirian suatu usaha adalah permodalan. Setiap ide ataupun rencana untuk mendirikan Bank Syari'ah sering tidak dapat terwujud sebagai akibat tidak adanya modal yang cukup untuk pendirian bank syari'ah tersebut, walaupun dari sisi niat ataupun *ghiroh* para pendiri relatif sangat kuat.

2. Rendahnya Sosialisasi Perbankan Syari'ah

Isu sentral yang sering kita dengar adalah bahwa pemahaman masyarakat mengenai sistem, prinsip pelayanan dan produk perbankan yang berdasarkan syari'ah Islam sebagian besar masih kurang tepat. Hal demikian bukan hanya terdapat pada masyarakat awam, tetapi juga terjadi pada diri ulama, kyai dan para tokoh masyarakat lainnya. Meskipun sistem ekonomi Islam telah jelas dan mudah dipahami, yaitu melarang menggandakan uang secara tidak produktif dan konsentrasi kekayaan pada satu pihak dan secara tidak adil. Namun secara praktis bentuk produk dan pelayanan jasa, prinsip-prinsip dasar

hubungan antara bank dengan nasabah, serta cara-cara berusaha yang halal dalam bank syari'ah masih terasa awam dan belum dipahami secara benar.

3. Kendala-Kendala Operasional

Kurangnya SDM dan Keahlian: kendala di bidang sumber daya manusia dalam pengembangan perbankan syari'ah antara lain disebabkan oleh karena sistem perbankan syari'ah masih belum lama dikembangkan. Disamping itu lembaga akademi dan pelatihan di bidang ini masih terbatas, sehingga tenaga terdidik dan pengalaman di bidang perbankan syari'ah baik dari sisi bank pelaksana maupun dari bank sentral masih terasa kurang.

Dari beberapa kendala di atas, kendala yang dihadapi perbankan syariah di Brunei Darussalam yaitu kendala SDM yang kurang berkualitas.

E. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Ekonomi Islam

Salah satu tugas penting yang harus dilaksanakan seorang pemimpin (*manager*) adalah mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang akan melaksanakan tugas

organisasi. Secara umum syariah Islam memberikan petunjuk bagaimana mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) organisasi itu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan organisasi tercapai (Abdullah, 2013).

Muhammad SAW dalam mengelola SDM organisasi Negara Madinah pada waktu tahun-tahun pertama pemerintahan Islam mulai dilaksanakan secara terorganisasi melakukannya dengan prinsip: permusyawaratan, keadilan disertai kesetiaan dan kebebasan berekspresi (Noor, 2001).

Prinsip-prinsip tersebut kemudian dijabarkan lagi dalam penyelerasan, penyesuaian dan pemberdayaan atau sinergi. Penyelerasan dibuktikan lebih lanjut melalui perumusan piagam kemerdekaan (disebut juga dengan istilah Piagam Madinah) bagi seluruh agama dan keyakinan, warna kulit ataupun golongan. Dari sinilah Muhammad SAW dikenal sebagai pemimpin pemerintahan pertama yang mengenalkan konstitusi tertulis. Penyesuaian diarahkan pada terbentuknya “*esprit de corps*”, yang merujuk pada ibadah atau amal saleh dan meninggalkan kejahatan.

Pemberdayaan meningkatkan kemampuan SDM organisasi dengan pengetahuan dan keterampilan. Sinergi merupakan hasil luar biasa yang terbangun oleh kemampuan SDM organisasi yang diselaraskan, disesuaikan, dan diberdayakan Dalam Perspektif Islam seorang pemimpin (manajer) yang akan merekrut karyawan, harus memilih yang terbaik berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Inilah yang di zaman modern sekarang disebut “*fit and profertest*” (kepatutan dan kelayakan) (Sinn, 2006).

Kemampuan seseorang melaksanakan amanah yang dilatarbelakangi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan teknis melaksanakan pekerjaan merupakan rujukan dalam merekrut karyawan. Rekrutmen harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan (*fit and profertest*). Dalam menerapkan ketentuan kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai (rekrutmen), Rasulullah SAW pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan. Begitu juga Rasulullah SAW pernah menolak permintaan salah seorang kerabatnya

untuk dijadikan pegawainya dalam suatu wilayah.

Dalam konteks kekinian pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi memerlukan suatu perencanaan SDM yang realistik dan kompetitif. Perencanaan SDM yang realistik dan kompetitif ini memiliki komponen pokok yang terdiri Strategi manajemen SDM memiliki lima komponen pokok yang terdiri dari filsafat (*phylosphy*), kebijaksanaan (*policy*), program (*program*), kegiatan (*practical*) dan proses (*process*) manajemen SDM yang disebut 5P (Sinn, 2006)

Nilai-nilai demokratis yang mendukung pelaksanaan strategi manajemen SDM dan kegiatan perencanaan SDM professional antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai perbedaan kemampuan pekerja (SDM) sebagai individu.
2. Memberikan kesempatan yang sama dalam berprestasi melalui bidang kerja masing-masing.
3. Memberikan peluang yang sama dalam pengembangan kemampuan kerja bagi setiap pekerja.

4. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan bekerja sama berdasarkan prinsip saling menghargai kelebihan dan kekurangan rekan kerja dll.

5. Memberikan perlakuan yang sama dalam pengembangan karir dan pengupahan, berdasarkan kontribusi yang terbaik dan persaingan yang *fair* (Nawawi, 2003).

Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut A.F. Stoner Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut :

“For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don’t think this any longer holds true. I think it’s the work force and the company’s inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ...I think this will hold true even more in the future.”

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar. Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang

selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai staffing ,coordinating yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk : memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada

kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Secara umum ada 4 program pengembangan karyawan, yaitu :

1. Sistem Mutasi
2. Promosi
3. Pendidikan dan Pelatihan
4. Sistem Penilaian

Proses belajar menjadi seorang karyawan perbankan merupakan proses yang rumit. Namun, pada umumnya terdapat tiga unsur dalam proses pembelajaran tersebut, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Danupranata, 2013).

Slogan-slogan “Pembangunan Manusia Indonesia Seutuhnya”, “Pembangunan Sumber Daya Manusia”, dan “Pembangunan Akhlak Manusia” menjadi amat populer serta menjadi kiblat kebijakan dalam proses pembangunan di Indonesia. Hal itu mengingatkan kita pada paradigma Al Qur’an yang selama ini mengandung

nilai-nilai guna (*development*) bagi pembangunan SDM.

Dalam Islam, pembangunan manusia pada prinsipnya telah dibekali oleh Allah SWT. dalam diri manusia, terdapat potensi atau daya-daya yang dapat dibangun. Daya-daya tersebut adalah sebagai berikut :

1. Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan dan keterampilan teknis.
2. Daya kalbu, yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan moral, estetika, etika, serta mampu untuk berimajinasi, beriman dan merasakan kebesaran Ilahi.
3. Daya akal, yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
4. Daya hidup, yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup dan menghadapi tantangan.

Tujuan Pengembangan Perbankan Syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan *istiqamah* dalam penerapan prinsip syariah. Untuk

mencapai tujuan pengembangan perbankan syariah tersebut, salah satu kebijakan pengembangan perbankan syariah bertumpu pada pengembangan sumber daya manusia Islami. Berkaitan dengan hal ini, sumber daya manusia Islami dirasakan masih langka, dimana sumber daya manusia tersebut mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah. Kendala di bidang sumber daya manusia Islami dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi akibat sistem perbankan syariah indonesia relatif masih baru dikembangkan, serta masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah.

F. Fenomena SDM Syariah Kontemporer

Perkembangan ekonomi syariah memunculkan fenomena baru, khususnya pada sisi praktisinya. Jika pada awal kemunculannya ekonomi Islam diusung oleh insan-insan yang konsisten dengan ajaran Islam dan mendasarkan aktivitas ekonomi pada ideologi yang muncul dari kekuatan iman, fenomena terkini menunjukkan penurunan kualitas tersebut. Penurunan kualitas yang dimaksud adalah

munculnya praktisi ekonomi syariah yang bukan berasal dari lembaga pendidikan islami atau bukan dari Islam itu sendiri. Hal ini menjadi konsekuensi ekonomi Islam yang semakin berkembang dan menggiurkan seluruh pelaku ekonomi. Demikian juga orang-orang di luar Islam yang ingin mendapat “keberkahan” dari *booming* ekonomi syariah ini (Fahmi dkk., 2014)

Fenomena penyimpangan yang dilakukan para pelaku ekonomi syariah, diantaranya:

1. Lemahnya Tauhid

Tauhid adalah fondasi keimanan seseorang yang menjadi basis pemahaman keagamaan seluruh umat Islam. Orang yang memiliki keyakinan tauhid kokoh tidak akan berani melakukan aktivitas ekonomi yang melanggar nilai-nilai syariah. Intinya, seorang praktisi yang bertauhid akan menyakini bahwa setiap tindakannya akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat.

Bahkan ada praktisi ekonomi syariah yang menganggap pekerjaan dalam bidang ekonomi syariah tidak berkaitan langsung dengan tauhid, menurutnya “kerja ya kerja, agama ya agama”. Tentu saja ini adalah pemikiran

sekuler yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam yang komprehensif. Artinya, Islam tidak membedakan urusan bisnis dan agama.

Solusi yang bisa dilakukan untuk mengatasi hal ini adalah mengadakan berbagai training keagamaan yang meningkatkan keimanan dan ketauhidan praktisi ekonomi syariah. Misalnya dengan kajian mingguan atau tarbiah yang berkesinambungan.

2. *Missing Link*

Ada hal yang sangat menarik dalam perkembangan ekonomi syariah, khususnya para praktisinya. Sebagian besar dari mereka adalah hasil “karbitan”. Mereka mengikuti *training*, *workshop*, atau pelatihan ekonomi Islam hanya dalam beberapa bulan. Setelah selesai, mereka langsung terjun sebagai pelaku ekonomi syariah.

Dipandang dari proses tarbiah, ada sesuatu yang terputus dalam metode ini. *Missing link* yang dimaksud adalah loncatan yang terlalu jauh dari praktisi ekonomi ribawi berdasarkan *riba*, langsung menuju ekonomi syariah yang bebas *riba*. Tentu saja pelatihan yang terlalu singkat akan membuahkan pemahaman yang tidak komprehensif.

Akibatnya, praktisi ekonomi syariah cenderung hanya melaksanakan materi pelatihan yang mereka ikuti tanpa terlebih dahulu tahu secara mendalam mengenai ekonomi syariah mulai dari dasar hukumnya, hikmah-hikmahnya, hingga tauhid yang menjadi fondasinya.

Jika terus dibiarkan, fenomena ini akan membuat bangunan ekonomi syariah goyah, keropos dan tumbang karena fondasinya kurang kuat. Karena itu, pelatihan bagi para praktisi ekonomi syariah haruslah diawali dengan pemberian materi yang menjadi penopang ekonomi syariah. Materi tersebut adalah penguatan nilai-nilai akidah Islam.

3. Inkonsistensi dengan Fatwa DSN

Fenomena lain yang terjadi adalah usaha untuk mendapatkan keuntungan tanpa melihat status hukum yang telah diputuskan Dewan Syariah Nasional (DSN). Dalam beberapa kejadian, praktisi ekonomi syariah tidak menggunakan fatwa tersebut karena dianggap tidak menguntungkan secara bisnis, sementara sebagian lainnya memanipulasi dan menafsirkan fatwa tersebut secara sepihak. Artinya, fatwa yang dikeluarkan DSN tidak

dilaksanakan secara sempurna. Tidak heran jika beberapa produk yang ditawarkan ke nasabah sering kali menyimpang dari fatwa yang ada.

Bisa jadi pelanggaran terhadap fatwa ini dikarenakan ketidakpahaman praktisi terhadap ekonomi syariah. Mereka menganggap ekonomi ribawi dan ekonomi syariah adalah dua hal yang sama. Apabila fenomena ini terus berlanjut, harus dicari jalan keluarnya. Solusi yang bisa diambil adalah melakukan kembali sosialisasi tugas dan wewenang DSN. Dengan demikian, seluruh praktisi ekonomi syariah bisa memahami dan melaksanakan setiap fatwa yang dikeluarkan DSN. Harus ada kesadaran bahwa dunia bisnis tetap harus selaras dengan nilai-nilai Islam.

4. Murtad Profesi

Murtad profesi adalah berpindahnya praktisi ekonomi syariah dari lembaga syariah kemudian menjadi pejabat lembaga keuangan ribawi. Salah satu penyebab terjadinya hal seperti ini adalah praktisi ekonomi tidak mengetahui perbedaan ekonomi syariah dan ekonomi ribawi

Ada praktisi yang memberi alasan kepindahan mereka ke lembaga

keuangan ribawi adalah karena hukumnya darurat. Tentu saja alasan ini tidak bisa diterima karena perkembangan ekonomi syariah sangat memudahkan praktisi ekonomi syariah untuk mencari pekerjaan dalam bidang ini.

5. Jilbab hanya sebagai seragam

Fenomena ini terjadi pada beberapa praktisi ekonomi syariah perempuan. Mereka hanya memakai jilbab di kantor atau ketika beraktivitas di lembaga keuangan syariah. Setelah selesai bekerja, mereka akan membuka jilbab karena menganggap itu adalah seragam kerja.

Ekonomi syariah bukan hanya terletak pada jilbab atau pakaian yang dikenakan praktisinya, melainkan lebih daripada itu. Ekonomi syariah adalah sistem ekonomi rabbani yang ditetapkan Allah ta'ala bagi seluruh umat manusia. Penyebab fenomena ini adalah ketidakpahaman mereka terhadap Islam. Karena itulah upaya untuk menarbiah mereka harus dilakukan secara berkesinambungan seluruh umat manusia. Penyebab fenomena ini adalah ketidakpahaman mereka terhadap Islam. Karena itulah upaya untuk menarbiah

mereka harus dilakukan secara berkesinambungan.

6. Kebiasaan Merokok

Majelis Ulama Indonesia mengeluarkan fatwa haramnya rokok bagi umat Islam. Sementara itu, seluruh elemen ekonomi syariah sepakat untuk tidak memberikan pembiayaan kepada perusahaan rokok. Jika masih banyak praktisi ekonomi syariah yang merokok, hal ini harus diperbaiki. Walaupun beberapa ulama menyatakan hukum rokok adalah makruh, untuk kehati-hatian sudah selayaknya para praktisi ekonomi syariah meninggalkannya, juga hal lain yang mengarah pada bentuk-bentuk kemaksiatan dan dosa yang lebih besar.

7. Budaya tidak Islami dalam Kehidupan Sehari-hari

Banyak ketimpangan dalam diri praktisi ekonomi syariah. Dalam kehidupan sehari-hari, banyak di antara mereka yang tidak mencerminkan seorang mujahid ekonomi syariah karena masih melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai syariah. Dalam pesta pernikahan misalnya, gaya pernikahan ala Barat atau Eropa yang

notabene bertentangan dengan nilai-nilai Islam masih saja digemari. Padahal Allah ta'ala telah memerintahkan kepada seluruh umatnya agar masuk Islam secara keseluruhan.

Fenomena-fenomena tersebut tentu saja tidak boleh dibiarkan, melainkan harus mulai diperbaiki sejak saat ini. Salah satu caranya adalah memperbaiki sumber daya manusia ekonomi syariah saat ini dengan meningkatkan pengetahuan tentang agama secara intensif, dilanjutkan dengan hukum bisnis syariah.

G. Analisis Tentang Pengembangan SDM pada Bank Syariah

Pengembangan sumber daya manusia pada bank syariah masih terkendala karena timbulnya fenomena-fenomena baru yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia syariah akan berkembang. Fenomena-fenomena tersebut di antaranya: lemahnya tauhid, *missing link*, inkonsistensi dengan fatwa DSN, murtad profesi, jilbab hanya sebagai seragam, kebiasaan merokok dan budaya tidak Islami dalam kehidupan sehari-hari.

Selain itu SDM yang hanya mendapatkan *training* atau *workshop*

ekonomi Islam hanya dalam beberapa bulan dirasa kurang mampu jika langsung terjun sebagai pelaku ekonomi syariah. SDM tersebut harus memiliki tauhid yang kuat agar lebih memahami ekonomi Islam secara luas. Selain itu SDM syariah harusnya memiliki empat sifat yang dimiliki Rasulullah SAW, yaitu : *shidiq, amanah, tabligh* dan *fathanah*. Dengan memiliki sifat-sifat ini diharapkan SDM syariah tersebut menjadi SDM yang unggul dan berkualitas.

H. Penutup & Kesimpulan

Dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM di industri syariah yang harus paling dikembangkan adalah *syariah skill* atau *syariah competence*. Kompetensi untuk mengembangkan kemampuan SDM berbasis syariah. Pada praktiknya, hal tersebut dilakukan sebagai suatu rangkaian program pelatihan mengenai tauhid (akidah), syariah dan muamalah secara kesatuan, jadi bukan memfokuskan pada satu materi saja. Harus seimbang antara tiga materi tersebut. Serta, terkait dengan kualitas SDM Perbankan Syariah di Brunei Darussalam, menurut Pengamat dari Pusat Penelitian Ekonomi dan

Keuangan Islam Universitas Kebangsaan Malaysia, Abdul Ghafar Ismail, mengatakan Brunei harus memenuhi permintaan terhadap pengembangan produk perbankan syariah jika ingin jika ingin mempertahankan posisinya di pasar. "Inovasi produk bank syariah dapat mendorong industri perbankan syariah sehingga berdampak pada pertumbuhan ekonomi,"

Para ahli ekonomi percaya bahwa Kesultanan terus bekerja untuk mengatasi tantangan ini, khususnya dengan peningkatan pelatihan para staf. Pasalnya sumber daya insani menjadi faktor keberhasilan di lapangan.

Setelah memperkuat basis operasional dan kerangka peraturan, Brunei mengambil langkah untuk mengatasi kekurangan profesional industri terlatih di sektor keuangan syariah dengan menyediakan *on the job training*. Kesultanan sendiri telah memberikan pondasi kuat untuk mengembangkan industri. Para ahli menyarankan Kesultanan harus menggeser fokusnya untuk mengeksplor keahlian dan mengkonsolidasikan peran global dalam perbankan syariah.

Daftar Pustaka

<http://andikagz.blogspot.co.id/2014/01/makalah-konsep-dasar-bank-indonesia.html>, di akses pada hari senin, 03 Juli 2020.

Wangsawidjaya, Z. (2012). *Pembiayaan Bank Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

<http://infoseputarekonomisyariah.blogspot.co.id/2012/10/kendala-perkembangan-bank-syariah-di.html>

<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/13/01/25/mh6542-perbankan-syariah-brunei-terkendala-kualitas-sdm> diakses pada hari Senin, 03 Juli 2020.

Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Noor, I. (2001). *Manajemen Kepemimpinan Muhammad*. Bandung: Mizan.

Sinn, A. I. A. (2006). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nawawi, H. H. N. (2003). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Danupranata, G. (2013). *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.

Fahmi, A. *et al.* (2014). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.