

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN PEMBIAYAAN MUSYARAKAH DI BANK SYARIAH INDONESIA

Safitri¹, Inti Ulfi Sholichah², Widia Ristiani³

Sekolah Tinggi Agama Islam Binamadani Tangerang^{1,2,3}

safitri@stai-binamadani.ac.id¹, intiulfisholichah@stai-binamadani.ac.id², widiaristiani@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan dan implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan pembiayaan musyarakah di perbankan syariah dengan fokus pembahasan mengenai kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan pembiayaan musyarakah yang terdapat di perbankan syariah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Adapun sumber data penelitian ini di dapat dari dokumen internal berupa file, hasil wawancara langsung dengan pihak Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 mengenai pembiayaan musyarakah dan didukung sumber lain yang bersumber dari buku-buku yang berkaitan dengan tema penelitian, jurnal, website, dan sumber lainnya yang kemudian diolah dan dianalisis sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah penelitian layak untuk dipublikasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang telah di lakukan dengan baik dimana selain dengan adanya perencanaan dan implementasi, dan pembiayaan musyarakah ini menurun bukan hanya disebabkan dengan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas saja, melainkan juga di sebabkan karna banyak nasabah yang melakukan pembayaran angsurannya yang tidak di backup dengan pencarian pelunasan terhadap fasilitas pembiayaan musyarakah. Serta jika terdapat nasabah yang mengajukan pembiayaan sangat besar dengan kualitas pembayaran yang sangat baik maka pembiayaan dengan nominal kecil yang mengakibatkan penurunan pada pembiayaan musyarakah. Kesimpulan penelitian ini adalah dengan adanya perencanaan dan implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan pembiayaan musyarakah harus di dasarkan dengan sumber daya yang berkualitas. Namun pada saat terjadi pandemi Covid-19 mengakibatkan pembiayaan musyarakah menurun sehingga nasabah tidak dapat melakukan pembayaran dengan nominal yang sudah di sepakati oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang 2.

Kata Kunci: Bank Syariah Indonesia, Pembiayaan Musyarakah, Sumber Daya Manusia (SDM)

ABSTRACT

This study aims to determine the planning and implementation of human resource development (HR) in increasing musyarakah financing in Islamic banking with a focus on discussing the quality of human resources (HR) on increasing musyarakah financing in Islamic banking. The research method used in this study is a qualitative method with descriptive analysis. The data sources for this research were obtained from internal documents in the form of files, the results of direct interviews with Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 regarding musyarakah financing and supported by other sources from books related to research themes, journals, websites and other sources. which is then processed and analyzed in such a way that it becomes a research worthy of publication. The results of this study indicate that the quality of human resources that has been carried out well where apart from planning and implementation, and musyarakah financing has decreased not only due to quality human resources (HR), but also due to many customers who make installment payments that are not backed up by seeking repayment of musyarakah financing facilities. And if there are customers who apply for very large financing with very good payment quality, then financing with a small nominal will result in a decrease in musyarakah financing. The conclusion of this study is that with the planning and implementation of human resource development (HR) to increase musyarakah financing, it must be based on quality resources. However, when the Covid-19 pandemic occurred, musyarakah financing decreased so that customers could not make payments with a nominal value that had been agreed upon by Bank Syariah Indonesia Tangerang 2 Branch Office.

Keywords: Bank Syariah Indonesia, Musyarakah Financing, Human Resources (HR).

PENDAHULUAN

Perbankan Syariah adalah lembaga keuangan Islam yang menjalankan kegiatan aktivitas yaitu dengan mengumpulkan dana yang bersumber dari masyarakat dan dialokasikan pada masyarakat, berupa produk pembiayaan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah,¹ dengan tujuan untuk menunjang berbagai macam kegiatan perekonomian masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Pesatnya perkembangan bank syariah di Indonesia memberikan animo kemajuan perekonomian yang positif, meskipun selalu ada berbagai tantangan dan isue strategis yang membutuhkan solusi. Dapat dilihat dalam skala nasional bahwa pertumbuhan perekonomian syariah di Indonesia mengalami kenaikan secara bertahap yaitu tumbuh sekitar 2,4-3,7%, Meskipun demikian prospek bank Syariah di Indonesia diperkuat dengan adanya gabungan (*merger*) bank syariah yang dimiliki oleh Bank BUMN diantaranya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah digabungkan menjadi satu menjadi BSI. Gebrakan ini membuat perekonomian Syariah sangat optimis akan berkembang pesat mengingat jumlah penduduk muslim Indonesia sangat besar mencapai 229 Juta jiwa. Hal ini akan menjadi magnet kekuatan serta target penetrasi perekonomian syariah, disamping itu Indonesia merupakan salah satu negara yang masuk dalam kategori *Rapid Growth Markets* (RGMs) dan digadang-gadang menjadi salah satu negara yang akan mencapai peningkatan gelombang besar dalam keuangan syariah.²

METODE PENELITIAN

Fokus pembahasan dalam Penelitian ini adalah untuk menganalisa kualitas sumber daya manusia (SDM) pada peningkatan pembiayaan *musyarakah* dengan tujuan untuk mengetahui perencanaan dan implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan pembiayaan *musyarakah* di perbankan syariah dengan fokus pembahasan mengenai kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan pembiayaan *musyarakah* yang terdapat di bank syariah Indonesia KC Tangerang 2. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Adapun sumber data di peroleh dari dokumen internal berupa file, hasil wawancara langsung dengan pihak Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 mengenai pembiayaan *musyarakah* serta didukung sumber lain yaitu dari buku-buku yang berkaitan dengan tema penelitian, jurnal, Skripsi, Tesis dan Diserasi serta website, dan sumber lainnya yang kemudian diolah dan dianalisis sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah penelitian layak untuk dipublikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Islam

Faktor utama dalam sebuah keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas ADM nya, jika kualitas ADM meningkat, maka semakin baik pula prestasi kinerja yang

¹ Muhammad, Danang Wahyu, Penerapan Prinsip Syariah Dalam Permodalan Bank Syariah, *Jurnal Media Hukum*, Vol. 21 No. 1 (Juni 2014), h. 46

² Lia Anggraeni Prasetyowati dan Lukman hakim Handoko. (2016). Pengukuran Kinerja Bank Umum Syariah dengan Maqasid Index dan Sharia Conformity and Profitability (SCNP). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*. Vol. 4 No. 2. h. 108.

akan dihasilkan. Menurut Wirawan,³ kualitas SDM adalah paduan antara kemampuan kesehatan fisik serta kemampuan non fisik yaitu kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya yang dimiliki oleh setiap individu sehingga mampu untuk bekerja, berkreasi, dan berpotensi dalam kegiatan organisasi. Sedangkan, menurut Sibagariang,⁴ dalam penelitiannya menyatakan bahwa SDM secara signifikan sangat mempengaruhi efektivitas kerja, apabila kemampuan SDM meningkat maka efektivitas kerja juga makin tinggi.

Kualitas SDM dapat diukur melalui kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Menurut Soekidjo Notoatmodjo⁵ dalam bukunya "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*" dijelaskan bahwa kualitas SDM berhubungan dengan dua aspek yaitu Kualitas fisik dan kualitas non fisik yang mengangkat kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan.

Menurut Selo Sumarjan⁶ yang dikutip oleh Sudarwan Danim dalam bukunya "*Transpormasi Sumber Daya Manusia*" bahwa kualitas SDM Indonesia dapat dibedakan atas dasar kualitas fisik yang meliputi kesehatan, kekuatan jasmani, ketampilan dan ketahanan dan kualitas non fisik meliputi kecerdasan, kemandirian, ketekunaan, kejujuran serta akhlak. Dengan demikian, kualitas SDM dapat diklasifikasikan pada:

- a. *Knowledge* (Pengetahuan) merupakan kemampuan dalam hal berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas.
- b. *Skill* (Keterampilan) merupakan kemampuan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu.
- c. *Abilities* merupakan kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi meliputi loyalitas, kedisiplinan, kerjasama serta tanggung jawab.⁷

Dapat di simpulkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia berpatokan pada semakin baik prestasi yang di capai oleh Sumber Daya Manusia yang didasarkan dengan rasa tanggung jawab dan bekal yang diberikan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, kejujuran dan akhlak.

Perencanaan Sertifikasi Kompetensi dan Standarisasi dalam manajemen merupakan tahap terpenting bagi sebuah organisasi, dikarenakan bahwa sebuah perencanaan merupakan pondasi kegiatan yang harus dilakukan dalam proses manajemen dan perencanaan menjadi bahan dalam mengambil sebuah keputusan.⁸

Pada awalnya, pengembangan konsep standar kompetensi didasarkan pada teori

³ Fajar Rezki Ananda, dkk, " Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)" *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*, Vol. 12 No.2, Oktober (2019), h. 104.

⁴ Merisa Fajar Aisyah, dkk, "kualitas Sumber Daya Manusia, Profesional Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, Vol. 4, No. 1, (2017), h. 132

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h.4.

⁶ Sudarwan Danim, *Transpormasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BumiAksara, 1995), h. 44.

⁷ Ferdy Leuhenry, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Maluku". *Jurnal SOSOQ* Vol.6 No 1, Februari (2018), h. 120.

⁸ Dewi Listina Sari, dkk, "Manajemen Program Standarisasi Dan Sertifikasi Kompetensi Di Badan Pengembangan SDM Kementrian Dalam Negri", *Jurnal Improverment*, Vol. 4, No.2, Desember (2017), h. 226.

psikologi belajar yang dikembangkan Benjamin S Bloom (*Taksonomi Bloom's Theory*), dalam merumuskan standar kompetensi prinsip-prinsip teori akan selalu digunakan. Teori *Taksonomi Bloom's* dibagi tiga tipe belajar yaitu kognitif, psikomotorik, dan afektif (pengetahuan, keterampilan, dan sikap). Dalam penyusunan standar kompetensi tipe tersebut terintegrasi dalam kriteria unjuk kerja. Pada tiap tipe belajar mempunyai karakteristik dan tingkat capaian yang didasarkan atas tingkat kesulitan yang dihadapi, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek kognitif (pengetahuan/*knowledge*) kemampuan intelektual dan pengetahuan yang mencakup 6 kategori utama, yaitu: tahu, komprehensif, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Perlu diketahui bahwa aspek paling sederhana harus dikuasai terlebih dahulu sebelum masuk ke tahap kesulitan berikutnya.
- 2) Aspek *psikomotorik* (keterampilan/*skill*) meliputi kemampuan dalam mengkoordinasikan gerakan fisik dan menggunakan motoris. Maka diperlukan latihan dan pembiasaan serta pengukuran yang meliputi kecepatan, jarak, prosedur dan teknik pelaksanaan. Dalam aspek psikomotorik terdiri dari lima taksonomi, yaitu: imitasi, manipulasi, persisi, artikulasi, dan naturalisasi.
- 3) Aspek afektif (etika/sikap/*attitude*), dalam hal ini berkaitan dengan emosi seperti perasaan, apresiasi, antusiasme, motivasi, dan sikap. Aspek afektif terbagi 5 kategori utama yaitu: menerima, merespon (memberi tanggapan), menilai, mengorganisasi, dan internalisasi nilai. Disamping itu, yang harus dipahami adalah mengenai pengertian jasa pengurusan Cukai, jasa pengurusan kepabeanan adalah kegiatan pengurusan pemenuhan kewajiban pabean untuk dana atas kuasa importir atau eksportir. Pengurusan pemberitahuan pabean atas barang impor atau ekspor dilakukan oleh pengangkut, importir atau eksportir. Dalam hal pengurusan pemberitahuan pabean tidak dilakukan sendiri, importir atau eksportir dapat memberikan kuasanya kepada PPJK. PPJK inilah yang perlu memiliki standar kompetensi sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.⁹

Perhatian dan pandangan Islam sangat besar terhadap pengembangan SDM. Hal ini tidak semata karena manusia sebagai *khalifah* di muka bumi, tetapi lebih pada nilai, sikap, dan perilaku manusia. Dijelaskan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)

Pada dasarnya kedudukan manusia sangatlah mulia jika manusia mampu memahami *fithrahnya* dengan baik. Meski demikian, sesungguhnya jika manusia tidak bersyukur, merusak, berlebih-lebihan, dan hanya mengejar keduniaan hal ini tidak jauh

⁹ Zusnita Meyrawati, "Identifikasi Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Pengurus Kepabeanan Dalam Perfektif Angkutan Multimoda", *Jurnal Penelitian Transportasi Multimoda*, Vol. 13, No. 04. Desember (2015), h. 201.

berbeda dengan sifat binatang. Oleh karena itu, Islam memberikan *way of life* supaya kehidupan manusia lebih bermatrabat dan mulia sesuai dengan kodratnya.¹⁰

Sistem Pembiayaan *Musyarakah* dalam Bank Syariah Indonesia

Musyarakah merupakan akad kerja sama serta terdapat nisbah bagi hasil antara kedua belah pihak atau lebih dalam melakukan usaha tertentu dengan cara masing-masing pihak memberikan kontribusi atau menggabungkan modal, dana atau mal dengan kesepakatan bahwa hak-hak, kewajiban, risiko dan keuntungan ditanggung secara bersama dengan nisbah (bagi hasil) ditentukan sesuai jumlah modal dan peran masing-masing.¹¹ Menurut Hanafiyah, *syirkah* adalah perjanjian antara dua pihak yang berserikat mengenai pokok harta dan keuntungannya.¹² Menurut Malikiyah, *syirkah* artinya keizinan untuk berbuat hukum bagi kedua belah pihak, yakni masing-masing mengizinkan pihak lainnya berbuat hukum terhadap harta milik bersama antara kedua belah pihak, disertai dengan tetapnya hak berbuat hukum (terhadap harta tersebut) bagi masing-masing. Menurut hambaliyah, yaitu berkumpul dalam berhak dan berbuat hukum. Menurut syafi'iyah, tetapnya hak tentang sesuatu terhadap dua pihak atau lebih secara merata.¹³ Menurut T.M. Hasbi Ash Shiddieqy,¹⁴ *Syirkah* merupakan akad yang berlaku antara dua orang atau lebih untuk bekerjasama dalam suatu usaha dan membagi keuntungannya.

Pembagian hasil usaha sesuai dengan *nisbah* yang telah disepakati sedangkan untuk kerugiannya ditentukan sesuai dengan proporsi modal masing-masing atau sesuai akad awal. Pihak yang memberikan modal boleh ikut serta dalam menjalankan bisnisnya, tetapi hal tersebut tidak merupakan keharusan. Para pemilik modal dapat membagi pekerjaan sesuai dengan kesepakatan awal dan mereka dapat meminta gaji sesuai dengan kontribusi jasa yang mereka lakukan untuk usaha tersebut.¹⁵ Terdapat dua jenis *musyarakah*, yang pertama *musyarakah* kepemilikan yaitu kepemilikan aset dua orang atau lebih yang diperoleh dari warisan, wasiat, atau kondisi lainnya yang mengakibatkan kepemilikan aset. Yang kedua, *musyarakah* akad yaitu aset yang diperoleh dari kesepakatan dua orang atau lebih untuk menggabungkan modaknya guna menjalankan usaha tertentu, semua pihak sepakat untuk berbagi keuntungan dan kerugian.¹⁶

Berdasarkan Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 08/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Musyarakah,¹⁷ bahwa *Musyarakah* adalah pembiayaan berdasarkan akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan dan resiko akan di tanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa *musyarakah* merupakan akad kerja sama usaha antara dua orang atau lebih dimana

¹⁰ Buchari Alma Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2016, cet. ke-3, h.307-309.

¹¹ Basaria Nainggolan, *Perbankan Syariah Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, cet. Ke-1, h.136

¹² Atang Abd Hakim, *Fiqh Perbankan Syariah*, 2019, h. 246

¹³ Adrian Sutedi, *Perbankan Syariah Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009, h.81.

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, h.125.

¹⁵ Ascarya, *Bank dan Peoduk Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h.51

¹⁶ Shinta Amelia Kurniasari dan Risma Wira Bharata "Penerapan Pembiayaan Musyarakah Pada BMT Dana Barokah Muntilan", *Jurnal Akuntansi Syariah*, Vol.4, No.2, Desember (2020) h.184

¹⁷ Widyarini, Syamsul Hadi, " Fatwa MUI, PSAK dan Praktek Musyarakah", *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 15, No. 1 Februari (2018), h. 126

masing-masing pihak sama-sama memberikan modal untuk usaha, keuntungan dan kerugian dibagi sesuai kesepakatan dan masing-masing pihak memberika kontribusi dana secara bersama-sama.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pembiayaan Musyarakah di Bank Syariah Indonesia

Untuk meningkatkan suatu organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna meningkatkan produk pembiayaan musyarakah serta meminimalisir resiko tidak membayar. Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemapuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.¹⁸

Dalam rangka meningkatkan pembiayaan musyarakah di Bank Syariah Indonesia Tangerang 2 salah satunya adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk membentuk SDM yang berkualitas maka dibutuhkan sebuah perencanaan. Berikut ini adalah beberapa perencanaan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia Tangerang 2 dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia:¹⁹

1. Melakukan recruitment dengan bekerjasama dengan Bank Syariah Indonesia Pusat sehingga kualitas SDM yang berada di cabang Tangerang 2 sama dengan seluruh cabang di Tanah Air.
2. Melakukan training atau pelatihan cara berkomunikasi yang baik terhadap nasabah.
3. Memberikan kemampuan konseptual skill yaitu kemampuan untuk memahami persoalan secara lebih menyeluruh serta bagaimana dapat mempengaruhi orang lain supaya mengikuti apa yang diinginkan pegawai.
4. Mengikuti training atau pelatihan tentang pembentukan karakter terutama kemampuan memimpin atau leadership yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan beberapa pendapat para ahli yang menyatakan bahwa recruitmen, pelatihan serta pendidikan dapat meningkatkan kualitas SDM. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan SDM untuk keadaan yang lebih baik dan dapat menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan karyawan atau SDM adalah proses menyegarkan, mengembangkan serta meningkatkan kemampuan, keterampilan bakat, minat dan perilaku karyawan. Dalam artian pengembangan sumber daya manusia proses untuk menyegarkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Kemudian juga harus dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam pengembangan SDM juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun kelemahan-kelemahan dalam meningkatkan SDM adalah:

- a. Lemahnya proses recruitmen
- b. Kurangnya reward system terhadap karyawan

¹⁸ Fajar Rezki Ananda, dkk, " Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)" *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*, Vol. 12 No.2, Oktober (2019), h. 104.

¹⁹ Hasil wawancara dengan Dimas Pramadhan Yuliyanto sebagai leanding Bank Syariah Indonesia Tangerang 2 pada 16 Juli 2021.

c. Kurangnya sosialisasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan.

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pembiayaan Musyarakah di Bank Syariah Indonesia

Strategi yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KC Tangerang dalam rangka meningkatkan pembiayaan musyarakah sama dengan produk perbankan syariah lainnya yaitu dengan melakukan strategi pemasaran sebagai berikut:

- 1) Penawaran produk bank syariah. Strategi yang dilakukan bank syariah adalah dengan menawarkan berbagai macam produk yang dibutuhkan oleh nasabah dengan menggunakan prinsip syariah. Sebagai contoh, nasabah mengajukan KPR dengan menggunakan sistem bagi hasil, tabungan dengan berbagai nama dan jenis, kredit pembiayaan, dan lain sebagainya. Semua produk tersebut dipasarkan dengan menggunakan prinsip syariah pastinya tanpa bunga dan memakai sistem bagi hasil yang lebih aman dan menentamkan.
- 2) Jaminan keamanan. Seluruh nasabah pastinya menginginkan jaminan keamanan dalam penyimpanan dananya di sebuah bank. Begitu pula perbankan syariah yang menerapkan jaminan keamanan dana nasabah dalam semua produk yang ada di perbankan. Hal ini membuat nasabah percaya akan bank syariah dengan kenyamanan dan keamanan dalam penyimpanan uang.
- 3) Nuansa Islami. Dalam perbankan syariah akan selalu berbalut dengan nuansa Islami. Hal ini disesuaikan dengan prinsip awal yang menggunakan konsep syariah, sehingga dalam penerapan cara dan pelaksanaan bernuansa Islami di setiap aktivitas perbankan. Misal diwajibkan seluruh karyawati bank syariah menggunakan busana muslim dan berhijan

Seperti yang disebutkan sebelumnya akad *musyarakah* benar-benar menerapkan prinsip syariah murni dilihat dari nisbah bagi hasil sama dengan *syirkah*. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan nasabah dalam menghadapi pembiayaan *musyarakah* dapat diukur dari ketersediaan saldo serta transaksi yang terjadi selama ini.²⁰

Dalam rangka mengimplementasikan strategi pemasaran yang direncanakan untuk meningkatkan pembiayaan *musyarakah* di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun pada saat masa pandemi kegiatan rekrutmen serta kegiatan peningkatan kualitas berupa pelatihan dan pendidikan pegawai sempat dikurangi, sehingga implementasi peningkatan kualitas SDM tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut berakibat pada pembiayaan *musyarakah* di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 mengalami penurunan. Selain itu juga adanya pembayaran angsuran yang tidak *dibackup* dengan pencarian pelunasan terhadap fasilitas *musyarakah*. Apabila terdapat nasabah yang mengajukan pembiayaan sangat besar dengan kualitas pembayaran yang sangat baik maka pembiayaan dengan nominal kecil akan mengalami penurunan.²¹

²⁰ Hasil wawancara dengan bagian leanding Bank Syariah Indonesia Tangerang 2, Bapak Dimas Pramadhan Yuliyanto, pada 10 Agustus 2021.

²¹ Hasil wawancara dengan bagian leanding Bank Syariah Indonesia Tangerang 2, Bapak Dimas Pramadhan Yuliyanto, pada 16 Juli 2021.

Berikut ini merupakan bukti adanya penurunan pembiayaan *musyarakah* yang terjadi di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 pada periode 2019-2020:²²

ASET

dalam miliar Rupiah

Keterangan	2020	2019	Pertumbuhan	
			Nominal	%
Kas	416,06	355,84	60,22	16,92%
Giro dan penempatan pada Bank Indonesia	6.762,35	8.228,73	(1.466,38)	(17,82%)
Giro pada bank lain - Neto	600,76	198,00	402,76	203,42%
Penempatan pada bank lain - Neto	-	49,90	(49,90)	(100,00%)
Investasi pada surat berharga - Neto	13.565,68	8.349,58	5.216,10	62,47%
Piutang murabahah - Neto	19.685,17	18.692,52	992,65	5,31%
Pinjaman qardh - Neto	1.498,62	1.629,69	(131,07)	(8,04%)
Pembiayaan mudharabah - Neto	1.497,51	1.560,73	(63,22)	(4,05%)
Pembiayaan <i>musyarakah</i> - Neto	8.906,53	9.417,03	(510,49)	(5,42%)
Tagihan Akseptasi - Neto	76,67	-	76,67	100,00%
Aset yang diperoleh untuk ijarah - Neto	216,53	286,52	(69,99)	(24,43%)
Biaya dibayar dimuka	107,74	190,30	(82,56)	(43,38%)
Aset tetap - Neto	1.168,15	528,38	639,77	121,08%
Aset pajak tangguhan - Neto	207,87	183,01	24,86	13,58%
Aset lain-lain	299,70	310,01	(10,31)	(3,33%)
Jumlah aset	55.009,34	49.980,24	5.029,10	10,06%

dalam miliar rupiah

Piutang Musyarakah	2020	2019	Pertumbuhan	
			Nominal	%
Pertanian	580,59	932,46	(351,87)	(37,74%)
Pertambangan	41,28	91,64	(50,36)	(54,95%)
Lain-lain	-	-	-	0,00%
Total (gross)	9.562,81	9.917,16	(354,35)	(3,57%)
Cadangan kerugian penurunan nilai	(656,28)	(500,14)	(156,14)	31,22%
Total (Net)	8.906,53	9.417,02	(510,48)	(5,42%)

Pembiayaan Musyarakah

dalam miliar rupiah

Piutang Musyarakah	2020	2019	Pertumbuhan	
			Nominal	%
Jasa usaha	851,25	1.517,72	(666,47)	(43,91%)
Perdagangan, restoran dan hotel	739,82	819,18	(79,36)	(9,69%)
Industri	1.787,72	1.612,24	175,49	10,88%
Konstruksi	1.404,86	1.142,27	262,59	22,99%
Sosial/masyarakat	2.103,51	1.906,06	197,46	10,36%
Listrik, gas dan air	1.509,20	1.369,17	140,03	10,23%
Pengangkutan, pergudangan dan Telekomunikasi	544,57	526,43	18,14	3,45%

Pembiayaan *musyarakah* (net) BNI Syariah turun 5,42% menjadi Rp8,91 triliun pada tahun 2020 dibandingkan posisi tahun sebelumnya sebesar Rp9,42 triliun pada tahun 2019. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh penurunan pembiayaan syariah untuk sektor jasa dunia usaha yang turun sebesar 43,91% menjadi Rp851,25 miliar. Sektor lain yang

²² Data diperoleh dari Bank Syariah Indonesia Tangerang 2, pada 10 Agustus 2021.

mengalami penurunan di antaranya pertanian dan perdagangan, restoran dan hotel yang turun sebesar 37,74% dan 9,69% menjadi Rp580,59 miliar dan Rp739,82 miliar. Meski pembiayaan ini mengalami penurunan Bank menghadapi tantangan pengelolaan aset produktif karena NPF gross naik menjadi 3,94% dibandingkan pencapaian tahun 2019 sebesar 3,52% dan namun demikian, NPF nett mengalami penurunan menjadi 0,1996 dibanding pencapaian tahun 2019 sebesar 0,29% Cadangan kerugian penurunan nilai tercatat naik menjadi Rp656,28 miliar di tahun 2020 dari Rp500,14 miliar pada tahun sebelumnya. Jumlah minimum cadangan kerugian pembiayaan musyarakah yang wajib dibentuk pada tanggal-tanggal 31 Desember 2020 dan 2019 telah sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Manajemen Bank berpendapat bahwa jumlah cadangan kerugian pembiayaan yang dibentuk telah memadai.

Pembiayaan *musyarakah* yang menurun bukan hanya disebabkan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas saja. Namun penurunan tersebut juga disebabkan oleh *trend* nasabah pada saat pandemi. Nasabah lebih banyak memikirkan bagaimana caranya bertahan hidup dengan memenuhi kebutuhan sehari-hari dimasa Pandemi. Hal tersebut juga diperkuat dengan transaksi perbankan yang menurun.

Pembiayaan *musyarakah* dapat dilihat dari laporan pembiayaan *musyarakah* pada Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 telah mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pembayaran angsuran yang tidak *dibackup* dengan pencarian pelunasan terhadap fasilitas *musyarakah*. Serta apabila terdapat nasabah yang mengajukan pembiayaan sangat besar dengan kualitas pembayaran yang sangat baik maka pembiayaan dengan nominal kecil akan mengalami penurunan. Oleh sebab itulah pembiayaan *musyarakah* mengalami penurunan.²³

Namun dengan diiringi kualitas SDM yang baik maka dapat membuat strategi market untuk produk pembiayaan *musyarakah* semakin baik. Karena berdasarkan dengan *skill* yang dimiliki, maka dapat meningkatkan strategi market yang secara otomatis dapat meningkatkan pembiayaan musyarakah.²⁴

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dilapangan dapat di analisis mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Peningkatan Pembiayaan *Musyarakah* di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang 2 bahwa perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan pembiayaan musyarakah di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 dengan melakukan proses rekrutmen melakukan *training* atau pelatihan cara berkomunikasi (*public speaking*) dengan baik dan juga memberikan kemampuan konseptual *skill* berupa kemampuan untuk memahami persoalan secara lebih menyeluruh serta mengikuti *training* mengenai pembentukan karakter terutama kemampuan *leader Ship* sehingga hasil pencapaian pembiayaan musyarakah dapat di tingkatkan.

Di samping itu, implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pembiayaan *musyarakah* di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang 2 dilakukan melalui strategi pemasaran yaitu dengan cara menawarkan produk-produk bank syariah Indonesia, terdapat jaminan keamanan, menciptakan lingkungan yang bernuasa

²³ Wawancara dengan Dimas Pramadhan Yuliyanto bagian leanding Bank Syariah Indonesia Tangerang 2, pada 16 Juli 2021

²⁴ Wawancara dengan Dimas Pramadhan Yuliyanto bagian leanding Bank Syariah Indonesia Tangerang 2, pada 16 Juli 2021.

Islami seperti yang telah dijelaskan bahwa penerapan akad musyarakah benar-benar syariah murni. Hal ini dapat di lihat dari pembagian *nisbah* bagi hasil yang sama dengan *syirkah*. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kemampuan nasabah dalam menghadapi pembiayaan *musyarakah* dapat diukur dari kesediaan saldo serta transaksi yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Fajar Rezki, dkk, " Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)" *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*, Vol. 12 No.2, Oktober (2019).
- Ascarya, *Bank dan Peoduk Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Aisyah, Merisa Fajar, dkk, "kualitas Sumber Daya Manusia, Profesional Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, Vol. 4, No. 1, (2017).
- Danim, Sudarwan, *Transpormasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, 1995.
- Hakim, Atang Abd, *Fiqih Perbankan Syariah*, Bandung: Refika Aditama, 2019.
- Kurniasari, Shinta Amelia dan Risma Wira Bharata "Penerapan Pembiayaan Musyarakah Pada BMT Dana Barokah Muntilan", *Jurnal Akuntansi Syariah*, Vol.4, No.2, Desember (2020).
- Leuhenry, Ferdy, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Maluku". *Jurnal SOSOQ*, Vol.6 No 1, Februari (2018).
- Muhammad, "Pelatihan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan di Universitas Malahayati Bandar Lampung", *Community Development Journal*, Vol. 2, No. 2, Juni (2021).
- Muhammad, Danang Wahyu, Penerapan Prinsip Syariah Dalam Permodalan Bank Syariah, *Jurnal Media Hukum*, Vol. 21 No. 1 (Juni 2014).
- Meyrawati, Zusnita, "Identifikasi Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Pengurus Kepabeanaan Dalam Perfektif Angkutan Multimoda", *Jurnal Penelitian Transpoortasi Multimoda*, Vol. 13, No. 04. Desember (2015).
- Nainggolan, Basaria, *Perbankan Syariah Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Priansa, Buchari Alma Donni Juni, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Prasetyowati, Lia Anggraeni dan Lukman hakim Handoko. Pengukuran Kinerja Bank Umum Syariah dengan Maqasid Index dan Sharia Conformity and Profitability (SCNP). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*. Vol. 4 No. 2. (2016).
- Sari, Dewi Listina, dkk, "Manajemen Program Standarisasi Dan Sertifikasi Kompetensi Di Badan Pengembangan SDM Kementrian Dalam Negri", *Jurnal Improverment*, Vol. 4, No.2, Desember (2017).

Sutedi, Adrian, *Perbankan Syariah Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.

Widyarini, Syamsul Hadi, "Fatwa MUI, PSAK dan Praktek Musyarakah", *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 15, No. 1 Februari (2018).