

## Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Memasarkan Produk dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah

Rahma Sari Zein

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Email :

[rahmasarizein0802@gmail.com](mailto:rahmasarizein0802@gmail.com)

### Abstrak

*Human resource administration in Islamic financial institutions' marketing of their goods and services is the subject of this study. The study's findings demonstrate the rapid growth of Indonesia's Islamic financial institutions. However, Islamic financial institutions and banks have a poor reputation in Indonesia. As a result, a number of management policies for Islamic financial institutions must be addressed. The human resources aspect is one of them. An employee of an accepted bank or Islamic financial institution must possess a positive personality, be knowledgeable about Islamic financial institutions, computers, and other topics, and be an expert in muqalah fiqh. They need to be people who strongly support putting Islamic economics into practice throughout their lives.*

**Keyword:** HR, Banks, Islamic Money, Indonesia

### Pendahuluan

Tidak ada yang bisa menolak bahwa komponen manusia sangat penting untuk setiap gerakan atau kejadian di dunia ini. Kecerdasan dan kreativitas manusia telah menyebabkan perkembangan peradaban manusia. Kecerobohan dan keserakahan manusia juga menjadi penyebab kerusakan lingkungan.

Faktor manusia atau sumber daya manusia tetap vital kemajuan atau kemunduran perusahaan dalam konteks yang lebih kecil, seperti dalam bisnis. Jika aspek sumber daya manusia tidak berfungsi dengan baik, bisnis manufaktur yang menggunakan teknologi mutakhir, memanfaatkan bahan baku tertentu, memilikicukup uang, menggunakan modus operasi yang paling efektif, dan tanpa dukungan pasar potensial. Peralatan berteknologi tinggi hanya dapat dioperasikan secara efektif oleh operator terampil yang memahami cara pengoperasiannya. Manajer keuangan yang bisa diandalkan dalam mengelola keuangan adalah satu-satunya orang yang bisa memaksimalkan keuntungan dari modal atau dana yang melimpah. Perusahaan hanya dapat mengolah dan menguasai pasar potensial jika manajer pemasaran dapat membuat strategi pemasaran yang dapat menggugah minat pelanggan dan menyentuh hati mereka. Sebaliknya, dia harus mampu mengkoordinasikan pemasaran. banyaknya produk bisnis yang bersaing. Fakta bahwa sumber daya manusia (manusia) harus dikelola dengan baik di setiap organisasi, termasuk bisnis, secara singkat telah ditunjukkan oleh beberapa contoh di atas.

Karyawan, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, perlu dikendalikan dengan sebanyak yang mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang paling efektif untuk pertumbuhan bisnis. Perusahaan dengan hati-hati mengamati faktor lingkungan untuk mempelajarinya. Akibatnya, bisnis harus secara teratur mengumpulkan dan mengedit informasi tentang isu-isu lingkungan yang relevan dengan operasi mereka. Langkah pertama dalam mengembangkan strategi dan rencana strategis adalah observasi. Sebagai titik

awal untuk perencanaan, pengamatan dan perkiraan dibuat. Faktor-faktor yang menentukan kemungkinan keberhasilan perusahaan di pasar merupakan komponen penting dari analisis industri. Produk, promosi, harga, dan lokasi adalah contoh dari faktor-faktor ini. Misalnya, agar bisnis sukses di industri makanan cepat saji, ia perlu memiliki lokasi yang aman, memberikan layanan yang cepat, mempertahankan standar kualitas yang konsisten untuk produknya, menjaga penyimpanan yang bersih, dan menawarkan harga yang kompetitif.

Perusahaan seperti Karena ciri-cirinya di atas, Mc Donald's, Wendy's, KFC, Burger King, Bakmie Gajahmada, dan Indofood berhasil lolos.

Faktor keberhasilan yang berbeda mungkin berlaku untuk industri lain. Kesuksesan supermarket dapat didukung oleh beberapa faktor, antara lain lokasi yang nyaman, produk yang menarik, layanan pelanggan yang sangat baik, barang berkualitas tinggi, akomodasi yang nyaman, dan sebagainya. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk menyadari faktor keberhasilan penting industri dan mengembangkan strategi yang tepat untuk memenuhi persyaratan ini. Hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia atau komponen tenaga kerja(SDI).

Keseluruhan strategi perusahaan dan persyaratan kepatuhan membentuk dasar dari strategi SDM. Misalnya, supermarket sangat menekankan layanan pelanggan. Oleh karenanya, agar bisnis dapat memberikan layanan secara efektif dan efisien, karyawan harus dipekerjakan, dilatih, dan diberi penghargaan.

Faktor sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya, seperti halnya dengan usaha-usaha bergerak di bidang perbankan dan lembaga keuangan syariah (seperti BMT, syariah, dan asuransi syariah). perusahaan pembiayaan, antara lain). Tidak dapat dipungkiri bahwa lembaga keuangan syariah telah berkembang pesat, khususnya di Indonesia. Jumlah pendirian perbankan umum syariah, perbankan pembiayaan, asuransi syariah, dan unit usaha umat Islam, dan Lembaga Islam untuk keuangan mikro lainnya termasuk dalam indikator tersebut. Tentunya harus ada keseimbangan antara perluasan lembaga keuangan syariah dengan ketersediaan sumber daya manusia yang amanah. Hal ini memerlukan perhatian khusus karena sifat dan kemampuan unik yang harus dimiliki oleh semua peserta dalam bisnis lembaga keuangan syariah. Karena minimal harus memiliki tambahan pengetahuan di bidang fiqh muamalat, hukum bisnis syariah, akuntansi syariah, etika bisnis syariah, pemasaran syariah, dan lain-lain, maka Lulusan baru tidak boleh dipekerjakan langsung oleh bisnis lembaga keuangan Islam.

### **Metodologi Penelitian**

Fokus utama penelitian ini adalah pada buku dan bentuk literatur lainnya, yang merupakan jenis penelitian perpustakaan kualitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif yang terdiri dari mencatat dan mengumpulkan data deskriptif dari teks yang sedang dipelajari.

### **Pembahasan**

Islam adalah agama yang lengkap. Islam tidak hanya mengatur hal-hal yang bersifat religius, tetapi juga mengatur hubungan antara manusia dengan hewan lainnya. Bertujuan sebagai pelaksanaan pekerjaan manusia secara sempurna untuk khalifah dan hamba Allah.

Aspek ekonomi merupakan salah satu aspek hubungan manusia. Larangan riba adalah salah satu aturan ekonomi yang jelas yang digariskan Islam. Riba berasal dari kata Arab untuk "penambahan", "kelebihan", "pertumbuhan", atau "penambahan". Sebaliknya, dalam istilah teknis, riba adalah tambahan pencurian modal (aset dasar) untuk keuntungan pribadi.

Menurut surat Al-Baqarah ayat 275, “Orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena (tekanan) kegilaan”, Riba juga sering diartikan sebagai mengambil lebih banyak modal atau aset untuk memuaskan kesombongan diri sendiri. Keadaan mereka seperti itu karena bertentangan dengan pembenaran Allah dan larangan riba, mereka percaya bahwa jual beli termasuk riba. Barang siapa yang mendapat larangan dari Tuhannya tetap menahan diri untuk tidak mengambil riba, maka Allah akan memutuskan apa yang telah mereka ambil di masa lalu dan urusan mereka. Mereka yang kembali (mengambil riba) adalah penghuni neraka dan akan tinggal di sana selama-lamanya.

Riba bertentangan dengan Islam karena memiliki konsekuensi negatif. Hal ini diperlukan untuk menghilangkan riba. Al-Ghazali mendefinisikan riba sebagai mengunci uang dengan cara yang mencegahnya menjalankan fungsi utamanya. Perilaku ini tidak diragukan lagi memiliki konsekuensi serius bagi perkembangan penipuan, tirani, dan ketidakadilan sosial ekonomi di masyarakat. Bank maupun lembaga keuangan syariah yang tidak membayar bunga telah didirikan untuk menghindari efek negatif dari riba. Pada awal Islam, ekonomi bebas bunga diterapkan. Sistem ini tidak sama dengan sistem kapitalis atau komunis, tetapi menggabungkan fitur terbaik dari keduanya. Dia telah mendorong perkembangan positif bagi masyarakat Islam di masa lalu, di mana tidak ada yang menimbun kekayaan untuk diri mereka sendiri, menyembunyikan kekayaan, atau menghasilkan uang untuk diri mereka sendiri.

### **Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah**

Pada tahun 1963, di desa Mit Ghamr, Dr. Ahmad EL Najjar, seorang ekonom, mendirikan Bank Tabungan Mit Ghamr yang juga dikenal sebagai Bank Mit Ghamr. Lembaga-lembaga keuangan ini terbukti sangat sukses dalam menyediakan modal bagi individu berpenghasilan rendah, terutama untuk perdagangan dan industri, dan meningkatkan modal dari masyarakat umum melalui tabungan, deposito, zakat, sedekah, dan infak.

Bank Mir Ghamr tidak membebankan bunga kepada peminjam atau penabung dalam operasinya. Bank ini berinvestasi secara mandiri atau melalui kemitraan dengan pihak lain, dan penabung berbagi keuntungan.

Kesuksesan Mit Ghamr Bank menginspirasi pihak-pihak berikut untuk mengikutinya:

1. Pada tahun 1972, pemerintah Mesir Gamal Abdul Naser mendirikan investasi sosial Naser dengan basis perkotaan.
2. Bank Perwalian didirikan pada tahun 1973 oleh masyarakat intelektual dan profesional Filipina.
3. Bank Pembangunan Islam (IDB) didirikan pada tahun 1973 oleh Organisasi Konferensi Islam (OKI), yang beranggotakan pemerintah berbagai negara Muslim. Kantor pusatnya berada di Jeddah, dan mulai beroperasi pada tahun 1975 (<https://www.kompasiana.com/dina07699/5af7e7cc16835f43227b1114/development-of-gan-financial-institution-shariah?page=all>).

Sebaliknya, berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991 menandai awal pertumbuhan perbankan dan lembaga keuangan Indonesia yang tetap beroperasi hingga tahun 1992. Jika dibandingkan dengan Malaysia, tetangga Indonesia yang telah mendirikan bank syariah sejak tahun 1983 (<https://www.kompasiana.com/dina07699/5af7e7cc16835f43227b1114/development-of-gan-financial-institution-shariah?page=all>).

[://www.kompasiana.com/noviramadhani/5bceacf6677ffb7d266a8a47/perkembangan-Institute-perbankan-and-keuangan-syariah-di-indonesia](http://www.kompasiana.com/noviramadhani/5bceacf6677ffb7d266a8a47/perkembangan-Institute-perbankan-and-keuangan-syariah-di-indonesia)), Indonesia relatif terlambat mengembangkan lembaga keuangan syariah.

### **Masalah dengan Lembaga Keuangan Syariah**

Kemampuan bank syariah untuk menjangkau lokasi nasabah mereka terkait erat dengan kemampuan mereka untuk menghimpun dana masyarakat. Jumlah orang yang menabung dan menggunakan bank syariah untuk pembiayaan juga meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah kantor cabang.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tampaknya memiliki prospek yang sangat baik. Beberapa faktor, paling tidak, menunjukkan kemungkinan yang menjanjikan ini. Pertama, bank syariah bisa berkembang di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Kedua, jumlah perguruan tinggi yang mengajarkan ekonomi dan keuangan syariah meningkat sangat tinggi. Ketiga, Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengeluarkan fatwa larangan bunga bank. Keempat, sejumlah undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan perbankan syariah telah dikeluarkan oleh pemerintah untuk mendorong pertumbuhan bank syariah.

Ekspansi lembaga keuangan syariah yang menggembirakan di Indonesia bukannya tanpa tantangan. Ada stigma bahwa syariah hanya untuk umat Islam, kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia yang kompeten, kurangnya sosialisasi, dan pemahaman masyarakat yang buruk terhadap produk dan layanan lembaga keuangan syariah.

### **Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hubungannya dengan Aktivitas Pemasaran**

Misalnya yang Kami menyadari bahwa sumber daya organisasi sering disebut sebagai "6M", yang berarti "tenaga kerja atau karyawan", "dana atau modal", "bahan baku, " "metode atau teknologi kerja", "peralatan dan mesin", dan "pasar". Elemen tenaga kerja, juga dikenal sebagai karyawan, adalah yang paling signifikan dari enam sumber daya. Hal ini disebabkan karena semua komponen tersebut, kecuali komponen tenaga kerja atau karyawan, merupakan benda mati yang tidak dapat digerakkan atau dikendalikan oleh manusia.

Industri perbankan merupakan industri sangat membantu bergantung pada kepercayaan dari pelanggan dalam menjalankan bisnis atas lembaga itu sendiri. Berdasarkan bagaimana mereka berurusan dengan bank syariah dan lembaga keuangan lainnya, pelanggan akan lebih mempercayai mereka. Sudah pasti nasabah akan puas jika mendapatkan pelayanan yang cepat, pelayanan yang benar-benar sesuai syariah, pembukuan yang terbuka dan jujur, sapaan yang tulus dan ramah dari pegawai, benefit yang sesuai, serta keamanan dan kenyamanan yang terjamin.

Pelanggan hanya akan dapat menerima semua layanan yang disebutkan di atas dari karyawan yang berpengetahuan dan dipilih dengan cermat. Peran penting mulai dimainkan di sini. dari manajer sumber daya manusia dengan hubungannya dengan upaya pemasaran perusahaan untuk barang dengan jasanya dibahas. Pemasaran dapat disimpulkan menjadi barang dan produk, bisnis akan berhasil apabila pengelolaan sumber daya manusia perusahaan didukung penuh, tepat, terpadu, dinamis, dan sinergis dengan mereka.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Dari Perspektif Islam)**

#### 1. Perencanaan

Perencanaan, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, adalah proses perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan mencapai tujuannya. Menetapkan rencana kepegawaian adalah langkah pertama dalam perencanaan. Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemecatan karyawan adalah bagian dari program kepegawaian. Program kepegawaian yang sukses akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Perorganisasian

Menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi adalah semua aspek pengorganisasian seluruh karyawan. Tujuan organisasi bukanlah untuk mengatur. Organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Tindakan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya disebut pengarahan. Pemimpin memberikan arahan dengan menginstruksikan bawahan untuk melaksanakan semua tanggung jawab mereka dengan benar. Menurut ajaran Islam, seorang pemimpin harus menjaga bawahannya dan mempertimbangkan tujuan mereka saat mengambil keputusan.

#### 4. Pengendalian

Praktek pengendalian (controlling) semua karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan rencana dikenal sebagai kontrol. Tindakan korektif dan penyempurnaan rencana dilakukan jika terjadi kesalahan atau penyimpangan. Kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga lingkungan kerja adalah semua aspek pengendalian karyawan.

### **Kesimpulan**

Kita patut bersyukur atas pesatnya pertumbuhan bank syariah dan lembaga keuangan lainnya saat ini. Diharapkan kegiatan ekonomi umat semakin maju sebagai akibat dari pesatnya pertumbuhan bank dan lembaga keuangan syariah, yang menunjukkan bahwa Islam lebih dari sekedar ajaran dalam bentuk ide tapi dapat diimplementasikan dalam banyak bidang kehidupan. . Sebagai rahmatan lil alamin, Islam mampu menunjukkan kebenarannya.

Sebaliknya, penyediaan sumber daya manusia yang kompeten, andal, dan berpengalaman di bidang ekonomi dan bisnis Islam harus mengiringi pertumbuhan bank dan lembaga keuangan syariah. Layanan bank dan lembaga keuangan syariah yang menentramkan dan menguntungkan sangat dinantikan oleh masyarakat. Aspek sumber daya manusia dan karyawan yang dimiliki perusahaan merupakan salah satu kuncinya. Untuk mewujudkan lembaga keuangan syariah yang ideal, Di bank dan lembaga keuangan Islam, model manajemen sumber daya manusia saat ini harus disempurnakan dan ditata ulang. Pegawai bank dan lembaga keuangan syariah harus direkrut secara cermat, bebas dari kecurangan, dan mengutamakan kompetensi. Proses pengembangan pegawai harus berkelanjutan dan menunjukkan keistimewaan syariah.

Untuk meningkatkan moral pekerja dan tempat kerja, kompensasi perlu diberikan secara tepat waktu, adil, dan sesuai. Untuk mewujudkan organisasi yang benar-benar syariah,

kegiatan peningkatan moral dan motivasi pegawai harus terus dilakukan sehingga sesuai dan kekeluargaan prinsip-prinsip Islam. Bank syariah dan lembaga keuangan lainnya harus benar-benar memberi contoh dengan membuat karyawannya merasa seperti orang. Setiap pekerja adalah anggota keluarga besar perusahaan, dan dia harus dipertimbangkan tidak hanya ketika dia masih bekerja untuk perusahaan, serta setelah pensiun, ketika dia masih merasa menjadi bagian integral dari bisnis.

Bank dan lembaga keuangan syariah diharapkan semakin maju dan mampu berperan penting dalam kesejahteraan umat manusia jika strategi-strategi di atas berhasil diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia pegawai ini. lembaga keuangan. Keluhan sesungguhnya bank syariah dengan lembaga keuangan lainnya setara atas bank konvensional lambat laun hendak berkurang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrian Sutedi, 2009. Perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Aravik, Havis, 2016, Ekonomi Islam; Teori, Konsep dan Aplikasi Serta Pandangan Pemikir Ekonomi Islam dari Abu Ubaid Sampai Al-Maududi, Malang: Empat Dua.
- Aravik, Havis, 2017, “Esensi Zakat Sebagai Instrumen Finansial Islami dalam Pandangan Muhammad Nejatullah Siddiqi”, Jurnal Economica Sharia, Volume 2, Nomor 2, Februari 2017.
- Departemen Agama, 2005. Al-Qur’an dan Terjemahannya. Bandung: CV. Diponegoro.
- Edy Wibowo dan Untung Hendy Widodo, 2005. Mengapa Memilih Bank Syariah. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Sudarsono, 2007. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi. Yogyakarta: Ekonisia.
- Iman Hilman, 2003. Perbankan Syariah Masa Depan. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.
- Muhammad Muslehuddin, 1994. Sistem Perbankan dalam Islam, Diterjemahkan dari, Banking and Islamic Law’ oleh Aswin Simamora. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad Sulaiman & Aizuddinur Zakaria, 2010. Jejak Bisnis Rasul. Jakarta: Penerbit Hikmah.
- Muhammad Thalib, 2008. 40 Pedoman Membina Etos & Semangat kerja Islami. Yogyakarta: Ma’alimul Usrah.
- Susilo Martoyo, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Syafri Mangkuprawira, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.