

# MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM BERBASIS ISLAMIC VALUES PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH

Rini Kurniawati

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung  
Rinikurniawati@std.unissula.ac.id

## Abstrak

Tulisan bertujuan untuk mengidentifikasi pentingnya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) guna keberlangsungan BMT. SDM merupakan aset utama yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Kualitas SDM ditunjukkan melalui Pengetahuan, keterampilan dan sikap atau kompetensi. kompetensi berorientasi untuk menciptakan SDM yang berdaya saing unggul, competitive dan berkualitas. Melalui proses rekrutmen serta seleksi awal yang menetapkan standar minimum yang tepat serta didukung dengan pembelajaran organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan SDM yang berkualitas yang memiliki kompetensi profesional berlandaskan Islamic values. Islamic values berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Framework yang diusulkan diharapkan dapat memberi dan menambah pengetahuan mengenai pentingnya model pengembangan kompetensi profesional SDM berdasarkan nilai-nilai Islam dalam penerapan prinsip-prinsip syariah di BMT.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Rekrutmen, Seleksi, Pembelajaran Organisasi, BMT

## Abstract

This research is aimed to identify the importance of human resource's role for sustainability BMT. Human resource is a main asset that must be take care of in an organization. Their quality shows through knowledge, skill and attitude or competency. Oriented competency to create excellent quality and competitive of human resource. Through recruitment process and pre selection that decided the right minimum standard which supported by organization learning. Those have purpose to create great HR that has professional competency based on islamic values. Islamic values based on Alquran and Assunah. The frameworks that is proposed hopefully could give and add more knowledges about the importance of HR professional competency development model based in sharia principles on BMT.

**Keywords:** HR competency, recruitment, selection, organization learning, BMT

## Pendahuluan

Islam merupakan “way of life” lebih dari sekedar agama (khan et.al., 2010). Allah menciptakan bumi dan segala isinya untuk manusia berdasarkan Q.S. [2:29] yang berbunyi sebagai berikut:

*“Dialah (Allah) yang menciptakan segala apa yang ada di bumi untukmu, kemudian Dia menuju ke langit, lalu Dia menyempurnakannya menjadi tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.”*

Manusia diberi kekuasaan di dunia untuk mengoptimalkan potensi dunia salah satunya dalam bentuk kegiatan ekonomi (muamalah). Utamanya, segala transaksi muamalah harus berlandaskan Al-Quran, As-Sunnah dan I’jma para ulama. Dewasa ini, proses kegiatan bermuamalah mengalami perubahan mengikuti kemajuan zaman. keadaan tersebut, memungkinkan adanya pembaharuan dalam aktivitas bermuamalah. Tujuan bermuamalah yaitu

dapat memperoleh kesejahteraan ekonomi dan sosial, pendistribusian pendapatan yang adil dan merata, dan juga dapat mempererat silaturahmi antar sesama.

Masuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Indonesia meningkatkan kompetisi yang semakin ketat. Di dalam negeri sendiri kompetisi ditunjukkan dengan peningkatan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada tahun 2016 sebesar 10% dibandingkan tahun sebelumnya 2015 sebesar 5% dari 250jt jumlah penduduk Indonesia. Adanya, peningkatan jumlah UMKM menjadi peluang bagi sektor lembaga keuangan salah satunya yaitu Koperasi Kredit islami atau Baitul Maal wat Tamwil (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang menyediakan pembiayaan mikro (usaha kecil) di Indonesia yang cukup berkembang. BMT sebagai suatu lembaga pembiayaan menawarkan jasa pelayanan yang lebih luas kepada para pengusaha UMKM guna mendukung usahanya.

BMT masih diawasi penuh oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) untuk menjaga konsistensi penerapan prinsip-prinsip syariah. Mengedepankan prinsip syariah menjauhi segala praktek yang mendekati riba, spekulasi dan penyalahgunaan lainnya. Berdasarkan firman Allah SWT Q.S. [2:168] Seruan Allah pada kita agar memakan yang baik lagi halal sebagai berikut :

*“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”*

Marlikan (2011) menyatakan bahwa BMT terdiri dari dua kegiatan sekaligus yaitu Baitul Maal dan Baitul Tanwil. Baitul Maal adalah kegiatan mengelola dana sosial atau lebih mengarah pada usaha *non-profit*. Sumber dana diperoleh dari zakat, infaq, sedekah. Penyaluran dana diberikan kepada yang berhak sebagai wujud pendistribusian pendapatan. Hal itu bertujuan untuk mengatasi kemiskinan dan kesenjangan ekonomi. Sedangkan, Baitul Tanwil adalah kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat (nasabah) yang bersifat *profit oriented*. Dana yang telah terhimpun dari pihak ketiga kemudian akan disalurkan pada peminjam dalam bentuk pembiayaan atau investasi. Bertujuan untuk menciptakan nilai tambah baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Sakai (2008) menyatakan bahwa Sektor BMT di Indonesia memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut, meskipun kenyataannya banyak BMT yang berhenti beroperasi karena ketidakmampuan mengatasi kelemahan-kelemahan operasionalnya. Kurangnya promosi dan sosialisasi terhadap jasa-jasa yang ditawarkan secara umum menghambat perkembangan BMT.

Menurut Sakai (2008) para pengelola BMT memandang bahwa penerapan nilai-nilai islam dalam organisasi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Riset yang dilakukan pada BMT Bringharjo menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pribadi sangat ditekankan untuk meningkatkan profesionalisme SDM, nilai-nilai yang diambil langsung dari Al-Quran dikaitkan kedalam kegiatan operasional. Profesionalisme SDM diatur dalam Q.S. [Al-Qasas: 26] sebagai berikut :

*“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “ Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”*

SDM harus mampu mencerminkan nilai-nilai Islam dalam pengoperasian BMT. Menjadi pribadi yang kuat dan amanah merupakan hal mutlak sebagai bentuk profesionalisme sehingga bukan hanya sekedar formalitas.

Peningkatan potensi SDM melalui pengembangan organisasi sangat penting. Pengembangan SDM melalui pembelajaran organisasi yang diaplikasikan melalui program pelatihan yang telah

disesuaikan. Dalam suatu organisasi peningkatan kompetensi sebagai tolak ukur keberhasilan. Mengingat, kompetensi menunjang dalam pengembangan karir SDM. Pembelajaran organisasi dapat berupa *soft skill* maupun *hard skill*. Pembelajaran organisasi harus menekankan nilai-nilai Islam yang mencerminkan BMT.

Kompetensi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Sehingga, perlu diperhatikan aspek kompetensi mana yang perlu ditingkatkan dalam internal perusahaan. Sebab, tidak semua level jabatan tertentu membutuhkan tingkat kompetensi yang tinggi. Kompetensi berorientasi pada kinerja superior setiap individu. Berger & Berger (2004; dikutip Vathanophas & Thai-Ngam, 2007) memaparkan faktor-faktor keberhasilan implementasi kompetensi dalam sebuah perusahaan ditunjukkan dengan budaya berorientasi kinerja, rendahnya pergantian karyawan, level kepuasan karyawan yang tinggi, kader-kader pengganti yang berkualitas, investasi yang efektif dalam kompensasi dan pengembangan karyawan dan penggunaan kompetensi kelembagaan dalam proses seleksi dan evaluasi kinerja. Nilai sebuah kompetensi yang dimiliki oleh SDM dapat dipupuk melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang seluruhnya berorientasi pada tuntutan kerja nyata dengan adanya penekanan pada aspek kompetensi (*Knowledge, Skill, and Ability*). Berdasarkan Hadist Riwayat Bukhari memaparkan bahwa :

*“Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat”*

Maka, sangat penting memperhatikan penempatan seseorang agar terhindar dari praktek-praktek penyimpangan.

*Human Resource Management* (HRM) mengatur seluruh kebijakan dan praktek-praktek SDM. Kebijakan dan praktek rekrutmen dan seleksi serta pengembangan menjadi sorotan penting dalam membangun karakteristik BMT. Walton and Lawrence (1985) sebagaimana; dikutip dalam Fachrunnisa, (2014) mengidentifikasi bahwa ada empat area kebijakan HRM : sistem *reward*, termasuk kompensasi dan tunjangan; mekanisme pengaruh karyawan seperti partisipasi dalam aktivitas kerja; *job design* dan *work organization*; dan perekrutan dan pengembangan. Manajer HRM bertugas untuk mengintegrasikan visi, misi dan tujuan dari BMT masing-masing kepada SDM untuk menyelaraskan tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai fenomena yang ada disekitar pengelolaan SDM BMT dan didukung dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa SDM BMT masih perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pihak manajemen BMT mengenai peningkatan kualitas kompetensi nilai-nilai Islam. Sebab, kinerja BMT harus memperhatikan jalannya proses supaya tetap dalam koridor syariat Al- Quran dan As-Sunnah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka artikel ini akan membahas sebuah model pengembangan kompetensi SDM berbasis nilai-nilai Islami yang seharusnya digunakan oleh BMT.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Kompetensi**

Salah satu faktor penting yang dapat dijadikan indikator utama dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi adalah kompetensi. Kompetensi menjadi alasan dasar karena kompetensi dapat ditujukan untuk pemenuhan berbagai tujuan organisasi, seperti kompetensi dapat menawarkan suatu cara yang dapat mengikat dan mengintegrasikan antar elemen-elemen yang ada secara bersama-sama dan strategi sumber daya yang progresif (Sujanto, 2009). Kompetensi merupakan model seleksi modern yang dianggap lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan individu-individu yang berkualitas. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki setiap individu untuk mencapai kinerja yang efektif atau superior (Rivai & Sagala, 2013)

. Karakteristik yang mendasari ada yang dapat teridentifikasi langsung seperti ; pengetahuan dan ketrampilan sedangkan yang tidak terlihat secara langsung atau tersembunyi sehingga sulit untuk teridentifikasi seperti motif, watak/sifat, peran sosial dan citra diri. Seluruh kompetensi yang nampak maupun tidak memberi andil besar dalam mengukur kinerja seseorang. Sedangkan, Lasmaya (2016) menyatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk meningkatkan prestasi kerja melalui aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan atau tugas secara efektif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi, berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang ada pada diri setiap individu yang terlihat maupun tersembunyi yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi sehingga tidak hanya bergantung pada sistem namun pada potensi yang dimiliki SDM, sehingga dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dengan hasil yang superior.

## 2. Indikator Kompetensi Berdasarkan Nilai-nilai Islam (IVC)

Bariah *et. al.*, (2015) mengidentifikasi indikator-indikator *Competency based on Islamic Values* (IVC) sebagai berikut :

- a. *Islamic characters; ethics moral, responsibility, intellectuality (emotion, spiritual, intellectual), and commitment.*
- b. *Banking knowledge (Islamic, conventional, fiqh muamalah) and,*
- c. *Skills; analytical thinking, communication, and managerial skills.*

## 3. Rekrutmen dan Seleksi

Ezeali & Esiagu (2010) sebagaimana dikutip dalam Ekwoaba *et.al.* (2015) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting bagi beberapa perusahaan karena berkaitan dengan tercapainya tujuan organisasi. Memerlukan serangkaian proses yang sistematis, efektif dan efisien. Dengan demikian, proses yang tepat akan dapat mengidentifikasi dan memilih SDM terbaik.

Menurut Edwin B. Flippo rekrutmen diartikan sebagai “*the process of attracting the candidates and making them to apply for the job*” (Bhoganadam & Rao, 2014). Sedangkan, menurut Rivai (2013) rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan membuka lowongan kerja pada posisi jabatan tertentu artinya perusahaan membutuhkan calon pelamar dengan kualifikasi yang memenuhi kriteria.

Jadi, kesimpulan dari definisi rekrutmen yaitu proses mengumpulkan sekelompok individu yang berkompeten melalui internal maupun eksternal perusahaan untuk mengajukan lamaran kerja pada perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan.

Bangun (2012) menyatakan seleksi adalah suatu proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan, Kumari (2012) menjelaskan seleksi merupakan suatu proses menentukan individu yang sesuai dengan klasifikasi untuk menempati lowongan pekerjaan dalam organisasi.

Seleksi merupakan proses terpenting setelah rekrutmen untuk memilih individu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan melalui serangkaian tes/uji baik administrasi maupun uji kompetensi. Oleh karena itu, pilihan calon karyawan yang tepat akan memberikan dampak positif pada *turnover* karyawan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan produktifitas dan mengurangi biaya-biaya yang timbul untuk pelatihan bagi karyawan tersebut (Ergun & Gavcar, 2013)

## Model Praktek Seleksi

Umumnya, metode seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen telah selesai. Model seleksi dilakukan melalui lima tahapan (Islam, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. *Initial Screening* / pemeriksaan awal  
Adalah sebuah proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis lamaran kerja, mengidentifikasi kelengkapan pelamar yang sesuai dengan ketentuan melalui seleksi berkas lamaran atau administrasi. Pada tahap utama ini digunakan untuk memperkecil jumlah kandidat dari sebelumnya.
2. *Secondary Screening* / pemeriksaan kedua  
Proses mengidentifikasi calon karyawan yang sesuai untuk mengisi jabatan yang tersedia dengan mengeliminasi kandidat-kandidat yang tidak memenuhi syarat. Biasanya proses seleksi pada tahap ini dimulai dengan tahap pengujian. beberapa jenis tes wawancara yang dapat diklasifikasikan kepada para kandidat, yaitu :
  - a. *Cognitive abilities* / kemampuan kognitif  
Tes yang ditujukan untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang dalam mengumpulkan informasi, mengolah informasi, dan menyampaikan informasi berdasarkan pemahaman yang dimiliki.
  - b. *Motor and physical abilities*  
Merupakan tes kemampuan motorik dan fisik yang dimiliki seseorang berupa kecepatan, spontanitas, kelincahan, kekuatan, daya tahan dan *flexibility*. Pada beberapa perusahaan yang memiliki tingkat kerja yang kompleks memerlukan kemampuan motorik dan fisik yang kuat seperti di perbankan.
  - c. *Personality and interest / tes kepribadian dan minat*  
Tes kepribadian mengukur aspek dasar kepribadian pelamar seperti kepribadian, minat, motif and motivasi pelamar untuk berkerja di perusahaan tersebut.
  - d. *Job Knowledge*  
Tes yang ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan mengenai pekerjaannya.
3. *Candidacy* / pencalonan  
Setelah melalui *secondary screening* yang lebih ketat maka akan terpilih calon-calon yang dianggap sesuai untuk mengisi posisi jabatan tersebut. Komponen dasar dari tahapan ini adalah serangkaian wawancara pekerjaan untuk menentukan karyawan yang dianggap potensial dengan fokus pada evaluasi lebih mendalam atau biasa nya menggunakan bentuk *battery test* yaitu semacam tes psikologi untuk mengetahui bakat seseorang dapat berupa tes penalaran, tes berhitung, pengertian mekanik, pola, dan cepat teliti untuk penilaian tambah bagi calon karyawan. Setiap perusahaan memiliki ketentuannya masing-masing dalam menetapkan metode tes yang digunakan.
4. *Verification*  
Tahap verifikasi merupakan pengecekan referensi yang telah disertakan pelamar. Untuk mengantisipasi calon pekerja yang memiliki riwayat buruk dengan pekerjaannya yang dulu sehingga, perusahaan perlu berhati-hati untuk itu pentingnya menverifikasi dan mendokumentasi data referensi sesungguhnya.
5. *Final Selection* / seleksi akhir  
Merupakan tahap akhir pembuatan keputusan. Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan melalui informasi yang diberikan pelamar pada pihak perusahaan untuk kemudian di evaluasi dengan seksama. Proses evaluasi dan pembuatan keputusan akan mempengaruhi diterima atau tidaknya pelamar.

### **Pembelajaran Organisasi**

Pembelajaran organisasi atau organisasi pembelajaran terkait erat dengan proses belajar di dalam organisasi yang utuh menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi pembelajaran didefinisikan sebagai proses belajar dimana orang-orang di dalamnya terus menerus mengembangkan kapasitas yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan,

dimana pola-pola baru berfikir dipelihara, aspirasi kolektif dibebaskan dan orang belajar bersama (Senge, 2004; Farukh, 2015). Pembelajaran organisasi mengarah pada proses organisasi memahami lebih dalam kemampuan internal dan eksternalnya bukan sekedar pelatihan dan pengembangan. Akan tetapi, melalui model pelatihan dan pengembangan yang tepat, efektif dan efisien akan memberikan *output* yang akan memberikan keunggulan bagi organisasi. Sistem pembelajaran yang berkelanjutan merupakan inti dari proses pembelajaran organisasi. Keberhasilan karyawan sangat bergantung pada perolehan kesempatan untuk mempelajari dan mempraktekkan kemampuan dan keahlian yang baru.

Organisasi berinvestasi pada pendidikan, pelatihan dan berbagai kesempatan lain yang diberikan pada para karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Lima indikator pembelajaran organisasi menurut Senge (dikutip Makhrofah, 2011) yaitu *personal mastery, mental model, building and shared vision, team learning, system thinking*, dan komponen teknologis atau merupakan dimensi yang sangat penting yang diperlukan sebagai upaya membangun pembelajaran organisasi sesuai dengan perubahan yang ada. Pembelajaran organisasi memberikan nilai tambah terhadap individu melalui peningkatan nilai mutu yang dimiliki seseorang dalam lingkup individu maupun kelompok.

### **Pelatihan dan pengembangan**

Nadler & Nadler (1991, dikutip Kumpikaite & Sakalas, 2011; Imran & Tanveer, 2015) mengidentifikasi bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan komponen dari model HRD. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan dapat membantu dalam membangun dan memperkuat kinerja berhubungan dengan atribut yang dimiliki oleh SDM dalam organisasi. Saleem et al., (2011; dikutip Imran & Tanveer, 2015) berpendapat dengan adanya spesialis di bidang pelatihan dan pengembangan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman baru mengenai keahlian yang dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga konsistensi kinerja sekarang maupun dimasa depan. Pelatihan dan pengembangan dianggap lebih logis dan terorganisir dalam memperbaiki *skills, knowledge, dan attribute* yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi tugas pekerjaannya. .

Pelatihan adalah pengajaran atau pengembangan pada seseorang, beberapa keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kompetensi. Pelatihan mempunyai tujuan tertentu yaitu mengembangkan kemampuan, kapasitas, produktivitas dan kinerja (Tamim, 2015). Sedangkan, Bangun (2012) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja individu dengan meningkatkan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Jadi, kesimpulan dari beberapa definisi pelatihan merupakan suatu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya berupa pemberian pelatihan, berupa keterampilan dan pendidikan untuk menunjang pengetahuan mendalam akan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan performa kerja yang efektif dan efisien.

### **Jenis-jenis Pelatihan**

Berdasarkan (Bangun, 2012) memaparkan beberapa jenis metode pelatihan yang banyak digunakan yaitu :

1. *On The Job Training*, metode ini dianggap lebih efisien dan efektif karena langsung praktek serta menghemat biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan. Teknik yang biasa digunakan yaitu; (1) Rotasi Pekerjaan, (2) Penugasan yang direncanakan, (3) *Mentoring*, (4) Pelatihan Posisi.
2. *Off The Job Training*, metode ini sebaliknya dari metode sebelumnya. Pelatihan ini memungkinkan setelah usai jam kerja dengan tujuan materi yang disampaikan akan lebih diperhatikan. Akan tetapi, biaya yang tidak sedikit dan memerlukan waktu yang panjang terkadang menjadikan program pelatihan kurang efektif dan efisien karena waktu pelatihan

yang relative lama dan terkadang cenderung membuat bosan. Teknik yang biasa digunakan yaitu ; (1) *Business Games*, (2) *Vestibule School*, (3) *Case Study*.

3. *E-learning* atau media virtual merupakan proses pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa teknologi seperti, komputer, telepon, audio, videotape, tranmisi satelit (Alamsyah, 2016).

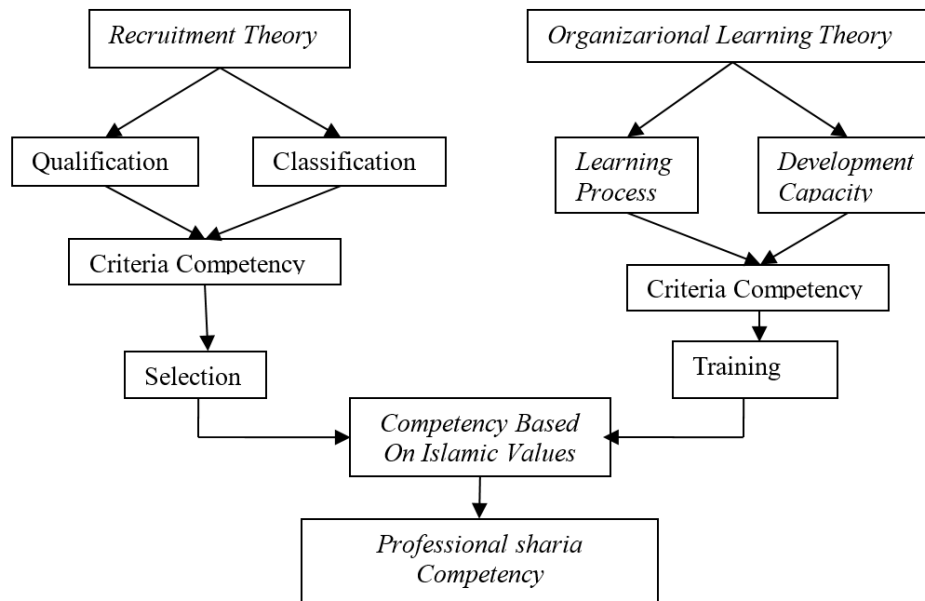
Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki individu dalam membantu tercapainya target-target organisasi secara efisien dan efektif (Bangun, 2012). Sedangkan, Tamim (2015) menjelaskan bahwa pengembangan adalah proses transformasi sosial dan ekonomi yang didasarkan pada faktor-faktor budaya, lingkungan dan interaksi program yang terorganisir dimana tenaga kerja dalam organisasi dituntut untuk belajar dan berkembang. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan setiap individu yang mendukung kelangsungan organisasi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pendidikan yang telah disesuaikan dengan level jabatan dalam perusahaan. Pengembangan itu sendiri bertujuan untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turnover*). Cara efektif yang dapat digunakan perusahaan untuk menghadapi tantangan perubahan, keusangan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional, pengembangan karir (Rivai, 2013). Pengembangan itu sendiri memberi efek manfaat jangka panjang sehingga dapat memberikan dampak nyata bagi organisasi kedepan.

### **Metodologi**

Artikel ini bertujuan untuk mengembangkan suatu model berdasarkan teori rekrutmen dan teori pembelajaran organisasi untuk dapat meningkatkan kompetensi Profesional berdasarkan nilai-nilai Islam pada BMT. Penelitian dilakukan dengan melakukan kajian literatur dan hasil penelitian sebelumnya mengenai model pengembangan kompetensi SDM berbasis *Islamic Values* di BMT. Penelitian ini berdasarkan data sekunder yang dikumpulkan dari buku, jurnal, majalah dan internet. Penelitian ini mengaplikasikan kerangka kerja konseptual yang dikembangkan untuk menggambarkan masing-masing kebijakan praktisnya secara mendalam.

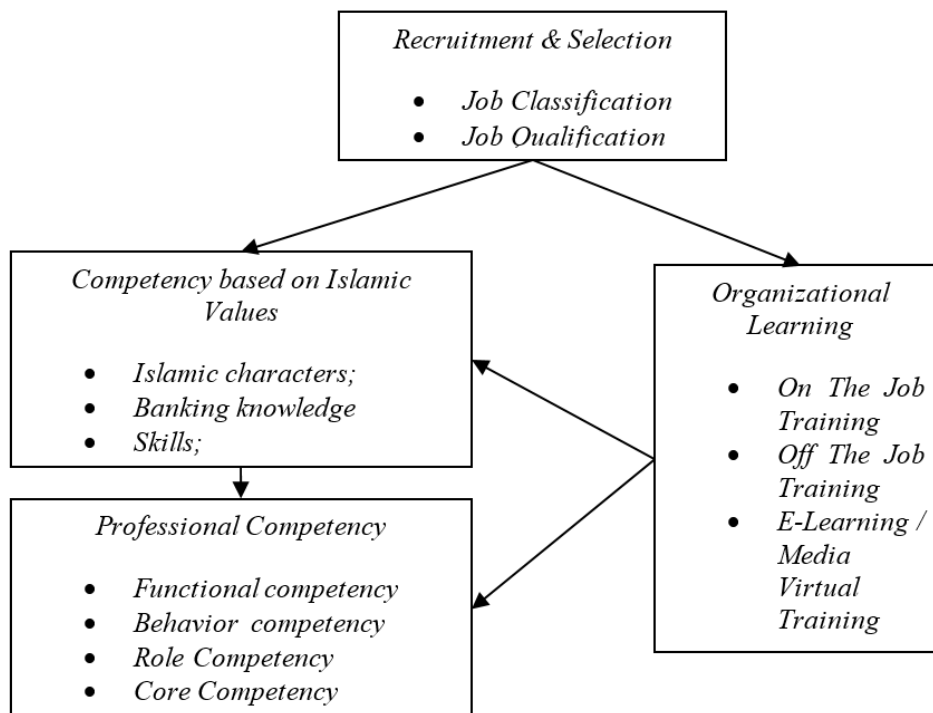
### **Hasil dan Pembahasan**

Model disusun sedemikian rupa dengan menggunakan teori rekrutmen dan teori pembelajaran organisasi. Teori rekrutmen bermula dari adanya kebutuhan pencari kerja dan organisasi. organisasi membutuhkan individu yang dapat mengimplementasikan visi misi dan tujuan organisasi. sehingga, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi profesional yang mengedepankan *Islamic Values* pada BMT. Membangun persepsi yang sama memerlukan waktu yang tidak sebentar membutuhkan keberlangsungan. Oleh sebab itu, maka teori pembelajaran organisasi dapat menjadi solusi agar untuk mencapai target bersama dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi secara optimal. Dengan berlandaskan kedua teori ini maka diharapkan akan meningkatkan kualitas organisasi melalui SDM yang berkualitas sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi. seperti gambar 1. di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Model Pengembangan Kompetensi SDM di BMT

Penerapan prinsip syariah yang tepat menunjukkan profesionalisme pihak manajemen BMT. walaupun, BMT masih mencakup skala kecil lembaga keuangan mikro namun peranannya sama besar seperti lembaga keuangan syariah lainnya. SDM yang berkerja di BMT harus mengalami peningkatan kualitas kompetensi agar dapat berkompetisi. Pembelajaran organisasi dapat menumbuhkan kesadaran SDM agar penerapan prinsip syariah dapat diperhatikan betul implementasinya. Penerapan *Islamic Values* bagi manajemen untuk mengembangkan organisasi yang ideal bagi BMT. Adapun kerangka kerja konseptual model pengembangan kompetensi SDM berbasis *Islamic Values*.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Hubungan antar Variabel



## Kesimpulan

SDM itu harus *fit/cocok* dengan karakteristik organisasi, sebagaimana BMT dalam mencari karyawan harus menyesuaikan dengan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri organisasi BMT. Pintu utama untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualitas dan karakter Islam dilakukan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan organisasi melalui pembelajaran organisasi dan pelatihan adalah tugas HRM. Proses rekrutmen dan seleksi sebagai tahap awal organisasi memilih individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap yang diinginkan organisasi. Sehingga, individu terpilih dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, pengembangan SDM melalui proses pembelajaran organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pembelajaran organisasi di BMT sangat penting setelah proses rekrutmen dan seleksi mengingat pentingnya menunjang pengembangan kompetensi yang pas dengan prinsip-prinsip BMT. Pembelajaran organisasi harus menekankan pada aspek kompetensi berdasarkan nilai-nilai Islami diantaranya *Islamic characters, Banking knowledge, and Skills*. Dengan demikian, diharapkan dalam penerapan realitasnya dapat memenuhi kualitas kompetensi profesional yang dibutuhkan BMT yaitu *Functional Competency, Behavior competency, Role Competency, and Core Competency*. Keberlangsungan BMT diukur melalui kualitas dan kuantitas SDM yang mengelola. Maka, sudah seharusnya peningkatan kualitas SDM dilakukan oleh pihak manajemen BMT.

## Daftar Pustaka

- Alamsyah A, dkk. 2016. *Pengaruh model pengembangan sdm melalui E-learning terhadap peningkatan kompetensi karyawan di bank bjb syariah*. Fakultas syariah. Universitas Islam Bandung.
- Bariah N, dkk. 2015. *The Determinants Of Islamic Banking Human Resource Performance: Bank Syariah Mandiri Indonesia*. International Journal of Information Technology and Business Management. Vol. 40 (1).
- Bhoganadam, S. D. & Rao, D. S. 2014. *A Study On Recruitment And Selection Process Of Saiglobal YarnTex (India) Private Limited*. International Journal of Management Research & Review Volume 4/Issue 10/Article No-5/996-1006.
- Ekwoaba, J. O., et., al. 2015. *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*. Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2.
- Ergun E, G E. 2013. *Recruitment And Selection Process Of Human Resources: A Sample Of Travel Agencies Operating In Fethiye*. International Journal Of Business And Management Studies. Vol 5, No 1, 2013 ISSN: 1309-8047.
- Fachrunnisa, Olivia. 2014. *Workplace Spirituality and Employee Engagement for Islamic Financial Institution: A Conceptual Model*. Faculty of Economics. UNISSULA.
- Farrukh, M., A.W. 2016. *Learning Organization And Competitive Advantage-An Integrated Approach*. Journal of Asian Business Strategy. Volume 5, Issue 4.
- Imran, M., T. A. 2015. *Impact Of Training & Development On Employees' Performance In Banks Of Pakistan*. European Journal of Training and Development Studies Vol.3, No.1.
- Islam, Anika. 2014. *Internship Report on Recruitmen & Selection process of Dhaka Bank Limited*. BRAC Business School (BBS). BRAC University.
- Khan B, et., al. 2010. *Human Resource Management : an Islamic Prespective*. Asia-pasific Journal of Business Administrasi- Emerald Insight. Vol. 2 (1).
- Kumari, Neeraj. 2012. *A Study of the Recruitment and Selection process: SMC Global*. Industrial

- Engineering Letters (IISN). Vol. 2 (1). Manav Rachna International University.
- Lasmaya, S M. 2016. *Pengaruh sistem informasi sdm, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.10 (1).
- Makrufah, Siti. 2011. *Pengaruh Budaya, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Surabaya*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik. Vol. 8 (2).
- Marlikan, Muchani. 2011. *Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1 (1).
- Rivai Veithzal, S. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, S. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sakai M, Kacung M. 2008. *Mendayagunakan Pembiayaan Mikro Islami*. Australia Indonesia Governance Research Partnership.
- Sujanto, Alex. 2009. *Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Kompetensi: Tantangan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Knowledge Society*. AMIK JTC Semarang.
- Tamim, M.D. M.R. 2015. *Analysis Of Training And Development Of Social Islami Bank Limited*. BRAC University. *Submission of Internship Report*
- Vathanophas, V & Thai-Ngam, J. 2007. *Competency requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. Contemporary Management Reasearch. Vol. 3(1).
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.