

ANALISIS PROGRAM PESANTREN KARYAWAN DI KJKS BMT FASTABIQ PATI

Eni Noor Fitriana

STAIN Kudus, Jawa Tengah, Indonesia

Email: fitriana17@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah field research dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Pengumpulan datanya berupa observasi, dokumentasi dan interview. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa P2K merupakan suatu program yang diselenggarakan oleh KJKS BMT Fastabiq Pati dengan melakukan beberapa program dan diklat-diklat khusus guna meningkatkan mutu karyawan dan manajemen dengan mewajibkan pesertanya untuk tinggal di asrama selama satu bulan penuh. Faktor pendorong diterapkannya di KJKS BMT Fastabiq Pati adalah keyakinan bahwa karyawan merupakan aset terpenting perusahaan sehingga merasa butuh untuk melahirkan karyawan yang profesional kerjanya dan bagus agamanya. Implementasi P2K di KJKS BMT Fastabiq Pati dalam upaya mencetak SDI profesional menurut hasil penelitian adalah efektif.

Kata Kunci: *Pesantren Karyawan, Insani.*

Abstract

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S ON BOARD TRAINING PROGRAM OF KJKS BMT FASTABIQ PATI. This is a field

research using qualitative approach. Data are gathered through observation, documentation and interview. Result of this study shows that P2K (on board training program) is a training program conducted by KJKS BMT Fastabiq Pati to develop employee's and management skill and capability through on board training program for one month. This program is applied due to the awareness of employees as important assets of company therefore it is necessary to cultivate their working professional as well as religiosity. The implementation of on board training program is proven to be effective to create professional religious human sources.

Keywords: *Employee's, Human Resources.*

A. Pendahuluan

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syari'ah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia. Oleh karena itu, ketersediaan SDM unggul yang mendukung pengembangan dan perluasan praktik ekonomi Islam di Indonesia merupakan suatu keniscayaan. Dari data statistik perbankan syari'ah Bank Indonesia (BI), periode Oktober 2013, tercatat total SDI industri perbankan syari'ah tercatat sebanyak 42.062 orang, terdiri dari 26.514 orang pegawai Bank Umum Syari'ah, 10.722 orang pegawai Unit usaha Syari'ah dan 4.826 orang pegawai Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah.

Sikap kerja islam harus dimiliki oleh SDI dengan *background* pendidikan konvensional maupun SDI dengan *background* pendidikan *syari'ah*. Sikap kerja islam adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan RasulNya, spiritual ibadah atau agama dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT (Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin, 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut, KJKS BMT Fastabiq Pati hadir melalui program pesantren karyawan (P2K) yang bertujuan untuk mencetak sumber daya insani (SDI) yang profesional dimana kegiatan ini ditujukan kepada para calon karyawan baru agar mereka bisa berkembang sehingga akhirnya mereka bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, program pesantren karyawan berupaya bagaimana para calon karyawan baru ini bisa dikembangkan dengan mengikuti kajian, pelatihan dan pembinaan secara intensif yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Pesantren karyawan ini memiliki empat konsentrasi pembinaan, yakni lurus akidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlakunya dan profesional kerjanya. Untuk mencapai hasil yang optimal, semestinya para calon karyawan baru dapat saling bersinergi satu sama lain sehingga saling terjadi ketergantungan yang bersifat komplementer antara karyawan dan pihak perusahaan.

Namun dalam kenyataannya, kegiatan pengembangan SDI oleh KJKS BMT Fastabiq Pati melalui Program Pesantren Karyawan (P2K) dalam upaya mencetak SDI profesional cenderung dianggap sebagai formalitas belaka bahkan menjadi beban tersendiri bagi para calon karyawan baru. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan P2K mewajibkan calon karyawan baru untuk dikarantina selama satu bulan penuh. Pengembangan SDM yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan justru malah menjadi beban dan tuntutan bagi para calon karyawan baru tersebut.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya empat orang para calon karyawan baru yang tidak lolos kegiatan P2K yang dilaksanakan pada gelombang kedua, satu orang calon karyawan baru yang tidak lolos pada gelombang ketiga dan tiga orang calon karyawan baru yang tidak lolos pada gelombang keempat. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran mereka tentang makna pelaksanaan P2K dengan tidak mengikuti kegiatan- kegiatan yang telah dijadwalkan oleh pihak lembaga.

Dampaknya, tujuan dan harapan perusahaan untuk menghasilkan karyawan profesional berbasis syariah dengan etos kerja yang tinggi tidak sepenuhnya dapat tercapai karena kurangnya kesadaran penuh dari para calon karyawan baru. Padahal jika dipahami secara mendalam, kegiatan pengembangan tersebut dilakukan tidak lain untuk memberikan manfaat kepada mereka secara langsung dan kepada perusahaan secara tidak langsung.

Dari latar belakang itulah diperlukan penelitian untuk menganalisis bagaimanakah program pesantren karyawan (P2K) di KJKS BMT Fastabiq Pati, faktor pendorong diterapkannya program pesantren karyawan (P2K) di KJKS BMT Fastabiq Pati serta implementasi program pesantren karyawan (P2K) dalam upaya mencetak sumber daya insani (SDI) profesional di KJKS BMT Fastabiq Pati.

B. Pembahasan

1. Definisi Sumber Daya Insani (SDI)

SDM atau SDI meskipun kata insan dan manusia memiliki arti yang sama namun dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil atau manusia seutuhnya. Iqbal sorang filosof muslim berpendapat bahwa insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sedangkan Danim lebih suka menyebut SDI daripada SDM karena kata insan lebih bermakna kemanusiaan ketimbang makna manusia umumnya, apalagi manusia sebatas sosok fisik yang berbeda

bentuk dibandingkan dengan bentuk makhluk tuhan yang lainnya (Herwanti dan Irwan, 2013).

SDM yang handal berbasis syariah pada hakikatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran emosional dan rasional. Perpaduan antara keunggulan rasionalitas dan keseimbangan emosional pada gilirannya akan melahirkan jiwa yang menghidupkan aktifitas yang mendapat pertolongan Allah. SDM syariah yang beraktifitas baik sebagai pemimpin perusahaan, pemilik, pemasar, pelanggan (nasabah) harus terpadu dalam kesadaran ketuhanan dan kesadaran rasional.

Penguasaan aspek keilmuan yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga keuangan dan perbankan mutlak diperlukan sebagai wujud dalam menyiapkan SDM yang handal.. Ada standar yang harus digunakan untuk dijadikan sebagai acuan. Standar itu sudah barangtentu berhubungan dengan tugas dan wewenang yang akan dipertanggungjawabkan. Tinggi rendahnya pengetahuan, kesanggupan dan keterampilan ditentukan oleh seberapa besar tanggung jawab yang akan diberikan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen SDM suatu perusahaan pada umumnya berlaku secara universal.

Terdapat persyaratan khusus yang sangat menentukan di samping adanya persyaratan keilmuan dan keterampilan yang berlaku secara umum dalam penyiapan SDM berbasis syariah. Sesuai dengan kerangka filosofis ekonomi syariah seperti yang telah diuraikan pada bagian awal, perusahaan yang berbasis syariah sejatinya harus dikelola dengan hati.

2. Kualifikasi Sumber Daya Insani (SDI) Pada Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga keuangan syariah adalah lembaga yang cukup unik. Sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah. Dua sisi kualifikasi dan

kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDI harus selalu mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syariah akan terbangun secara baik yang memenuhi kriteria jika ditemukan satu diantara tiga tipe SDM berikut (Muhammad, 2002):

- a. Spesialisasi ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe A)
- b. Spesialisasi ilmu ekonomi yang hanya mengenal syariah (termasuk ahli tipe B)
- c. Mereka yang memiliki keahlian dalam syariah maupun dalam ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe C)

Lembaga keuangan syariah harus dikembangkan berdasarkan nilai-nilai syariah dan profesionalitas, maka sumber daya yang mengembangkannya harus dapat menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas manajerialnya. Jika hal tersebut dapat dilakukan maka dapat mewujudkan manajemen ihsan. Ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu manajemen masuk dalam kategori ihsan, yaitu : sederhana dalam aturan agar tercipta kemudahan (fokus), kecepatan dalam pelaksanaan sehingga memudahkan orang yang membutuhkan dan ditangani oleh orang yang profesional.

Lembaga keuangan syariah kedepan akan sangat membutuhkan SDM yang ihsan, dengan ini dapat dikatakan bahwa secara ideal akan dibutuhkan kualifikasi sebagai berikut (Muhammad, 2002)

- a. Bagi pemegang saham/investor, diperlukan sikap dan perilaku yang fokus dalam memahami dan menetapkan pilihan pada lembaga keuangan syariah, termasuk jenis banknya, mengerti akan waktu yang tepat untuk menginvestasikan dan atau menambah modal di lembaga keuangan syariah serta profesional dalam memahami batas-batas baik wewenang dan kewajiban atau tanggungjawabnya sebagai pemilik modal.

- b. Bagi pengelola lembaga keuangan syariah adalah fokus dalam menyesuaikan perkembangan lingkungan dan pasar yang mempengaruhi roda usaha lembaga keuangan syariah, menghargai waktu sebagai unsur pelayanan jasa lembaga keuangan syariah serta mempunyai kemampuan teknis ke lembaga keuangan syariah yang tinggi dan komitmen moral etis dalam menjaga kepentingan stakeholders.

Berdasarkan pemahaman simpul-simpul permasalahan lembaga keuangan syariah yang terjadi dewasa ini dan kebijakan-kebijakan yang telah diambil pemerintah serta perkiraan konfigurasi lembaga keuangan syariah masa datang, upaya pengelolaan SDM yang dipergunakan untuk memenuhi kualifikasi yang ihsan paling tidak perlu difokuskan pada empat hal, yaitu (Muhammad, 2002):

- a. Masalah peningkatan pemahaman tentang sistem lembaga keuangan syariah, meliputi :
 - 1) Aspek mikro, yaitu lembaga keuangan syariah sebagai individu atau lembaga usaha bisnis. Ini meliputi masalah-masalah teknis manajemen dan produksi jasa lembaga keuangan syariah.
 - 2) Aspek makro, yaitu perbankan sebagai suatu sistem yang sangat strategis atau menentukan stabilitas ketahanan ekonomi negara, yang cakupannya meliputi : moneter, pengawasan, hukum bank syariah , bank syariah nasional dan interasional.
- b. Peningkatan pemahaman dan penerapan konsep-konsep syariah dalam pengembangan produk, landasan moral agamis dan etika bisnis Islami.
- c. Peningkatan pemahaman *stakeholders* bagi usaha lembaga keuangan syariah sehingga dicapai integritas dan komitmen yang tinggi.
- d. Peningkatan pendidikan teknis individual entrepreneurship, leadership dan managerialship.

3. Program Pesantren Karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati

Islam sebagai agama dan sistim kehidupan dalam hal ini kembali harus menyelamatkan kemanusiaan dari kebodohan, korupsi, penderitaan, ketidakadilan dan kesengsaraan. Islam menyediakan penyelesaian yang sempurna melalui sistim keyakinannya yang mewadahi semua seperti etika, penyerahan diri kepada Tuhan, transaksi duniawi untuk pemurnian kemanusiaan dalam kehidupan dunia dan melalui perbuatan manusia itu sendiri. Hal ini dapat diejawantahkan dengan cara mengikis ketidakadilan dan pelurusan penyimpangan melalui pendidikan, kendali orang banyak dan aturan yang mengatur aspek-aspek kehidupan.

Salah satu tujuan dari usaha dan tindakan manusia adalah mencapai falah. Falah adalah selamat, bahagia, sukses (berhasil atau jaya), bernasib baik dan makmur. Falah juga berarti orang yang mempersiapkan lahan dan segala kondisi yang dibutuhkan untuk berkembangnya benih, sehingga karena kondisi tanah dan air yang mendukung maka benih itu menjadi tanah yang luas yang sangat menguntungkan. Jika manusia menyiapkan kondisi yang membantu dirinya untuk menjadi manusia yang layak di setiap aspek dan dimensi eksistensinya, maka dia akan terbebaskan dari egoisme dan hawa nafsu yang membelenggu dirinya. Kerja merupakan kunci untuk memanfaatkan sumber daya alam. Pada dasarnya, tidak ada kerja berarti tidak ada pendapatan. Dalam Islam, orang yang bekerja keras mencari nafkah adalah setara dengan orang yang berjuang di jalan Allah bertujuan untuk memperkuat basis integritas dan moralitas manusia dan memasyarakatkan keadilan sosial. Akan tetapi malas-malasan dan menganggur merupakan tindakan dan keadaan yang dibenci oleh Allah (Arif, 2007)

P2K yang dilakukan di KJKS BMT Fastabiq Pati dikelola oleh manajemen SDI. Dalam istilah konvensional, manajemen SDI lebih dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini berarti bahwa manajemen SDI berusaha untuk mengatur SDI yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan lembaga. Usaha tersebut diwujudkan dengan dicetuskannya P2K.

P2K dengan empat konsentrasi pembinaan yang dilakukannya yakni lurus akidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlaknya dan profesional kerjanya diharapkan dapat menghasilkan SDI yang efektif dan efisien.

Terbentuknya P2K merupakan salah satu program jangka pendek KJKS BMT Fastabiq Pati pada tahun 2012 yang berhasil diwujudkan untuk meningkatkan kualitas SDI dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan di bidang dienyah dan profesionalisme. Oleh karena itu, visi misi P2K didasari atas pemikiran untuk menghasilkan SDI yang menguasai bidang dienyah dan profesionalisme. Visi misi tersebut selanjutnya diterapkan dalam empat konsentrasi pembinaan dalam P2K yakni benar akidahnya, lurus ibadahnya, mulia akhlaknya dan profesional kerjanya. Dengan visi misi ini diharapkan SDI yang dihasilkan memiliki pengetahuan yang sama imbangnya antara urusan duniawi dan ukhrowi.

P2K merupakan program yang dikhususkan untuk calon karyawan baru di KJKS BMT Fastabiq Pati. Pada saat diperkenalkan adanya P2K yang wajib diikuti oleh seluruh calon karyawan baru, muncul pro kontra dari diri calon karyawan baru tersebut. Disinilah nilai positif yang bisa dilihat dan yang sekaligus menjadi kelebihan P2K, yakni dapat mengetahui dari awal karakteristik calon karyawan baru yang akan bergabung dengan KJKS BMT Fastabiq Pati. Mereka yang bersungguh-sungguh akan terlihat kesungguhannya dan mereka yang setengah hati pun terlihat keraguannya dan mereka akan tumbang dah hilang perlahan dengan sendirinya.

Hal tersebut didasari pada pelaksanaan P2K yang mewajibkan mereka untuk tetap tinggal selama satu bulan penuh di asrama pesantren yang telah disediakan. Apabila mereka tidak mengikuti maupun sudah mengikuti namun tidak sesuai dengan aturan dan jadwal kegiatan yang berlaku maka mereka tidak bisa menjadi karyawan baru di KJKS BMT Fastabiq Pati. Padahal jika dipahami dengan penuh kesadaran, adanya P2K ini tidak lain untuk

memberikan bekal sebelum calon karyawan baru terjun kedalam dunia kerja.

Dalam pelaksanaan P2K selama satu bulan penuh, pihak lembaga telah memfasilitasi calon karyawan baru dengan pendidikan dan pelatihan yang dijadwalkan. Metode pendidikan diberikan selama dua minggu pertama. Dalam proses ini, mereka diberikan berbagai materi guna memperluas wacana dan pengetahuan mereka. Berbagai materi yang diberikan antara lain: a) Pengenalan lembaga; b) Pengenalan produk; c) Uraian tugas karyawan; d) Pengenalan tempat kerja; d) Materi motivasi kerja; dan e) Materi kedisiplinan.

Metode lain yang digunakan dalam proses pengembangan karyawan di KJKS BMT Fasabiq Pati adalah metode pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Taylor dengan teorinya *management thought* yang menyatakan bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Metode pelatihan tersebut dapat dilihat dalam dua minggu terakhir pelaksanaan P2K. Diantara jenis pelatihan tersebut sebagai berikut: a) Pelatihan *marketing*; b) Pelatihan baris berbaris; c) Pelatihan beladiri; d) Pelatihan solo bivak; dan e) Bakti masyarakat.

Pelaksanaan P2K sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengelola P2K dan dituntut untuk berperan aktif. Pengelola P2K tidak hanya mengatur jalannya jadwal P2K namun juga memantau dan memastikan bahwa peserta P2K mengikuti P2K dengan sungguh-sungguh. Sekecil apapun pelanggaran yang dilakukan oleh peserta diharapkan tidak luput dari pantauan pengelola P2K. Dengan begitu, pengelola P2K dapat mengetahui karakter setiap peserta P2K. Sehingga ketika ada peserta P2K yang harus dikeluarkan dari program

P2K, dapat dijelaskan dengan pasti sebab-sebab apa yang menjadikan peserta P2K terpaksa dikeluarkan dari P2K dan tidak bisa mejadi karyawan baru di KJKS BMT Fastabiq Pati. Disinilah kelebihan dari P2K, perusahaan dapat mengetahui karakter calon karyawan baru yang akan direkrutnya sehingga dapat mendapatkan

calon karyawan baru yang berkarakter baik atau setidaknya dapat dikembangkan melalui P2K.

Hasil yang diharapkan dengan adanya P2K ini terwujudnya perubahan positif baik bagi lembaga maupun bagi calon karyawan baru, sebagaimana yang diungkapkan Sukahar Ahmad Syafi'i, dengan adanya P2K ini diharapkan lembaga dapat menghasilkan SDI dengan kerja yang bagus serta agama yang kuat sehingga seimbang antara urusan duniawi dan ukhrowi. Sedangkan bagi calon karyawan baru, dengan adanya P2K ini diharapkan dapat memberikan kesadaran tentang arti hidup yang sesungguhnya serta terciptanya pembangunan karakter yang kuat dari diri calon karyawan baru, sehingga mereka mampu bertahan dengan lingkungan kerja mereka nantinya. Mereka yang akan menularkan virus kebaikan kepada lingkungan mereka atau mereka yang akan tertular.

4. Faktor Pendorong Diterapkannya Program Pesantren Karyawan (P2K)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor pendorong diterapkannya P2K adalah adanya kesadaran perusahaan untuk memiliki SDI yang tidak hanya profesional kerjanya namun juga kuat agamanya. Senada dengan hasil wawancara dengan Ustadz Sukahar Ahmad Syafi'i, P2K terbentuk karena adanya kebutuhan akan SDI yang profesional kerjanya dan sesuai dengan aturan syari'ah. Hal ini bisa disimpulkan bahwa faktor pendukungnya adalah keinginan untuk menciptakan pola kerja yang berbasis syariah dan berpegang teguh pada ajaran Islam. Pola kerja yang diharapkan yakni menghilangkan sisi pragmatis dan bekerja karena Allah.

Hal lain yang juga mendukung terbentuknya P2K adalah adanya kesenjangan antara cara bekerja dan nilai syariat Islam. Artinya, SDI yang ada cenderung bekerja dengan cara konvensional. Mereka masih berpandangan bahwa duniawi merupakan segalanya, sementara yang ingin perusahaan tekankan adalah cara kerja islami yakni bekerja dengan hati dan meyakini bahwa duniawi ini tidak

lebih indah dibandingkan akhirat kelak. Dengan demikian, mereka akan menanamkan rasa syukur dan didasari dengan rasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Faktor lain yang juga mendorong terbentuknya P2K adalah kompetensi SDI di KJKS BMT Fastabiq yang juga turut menjadi pertimbangan. Melihat SDI yang ada, perusahaan merasa perlu untuk mengadakan semacam perubahan guna mendapatkan SDI yang benar-benar profesional dan berkualitas baik.

Kompetensi SDI dapat dianalisis sebagai kualitas manusia atas apa yang dapat dilakukannya. Gordon Allport menyatakan bahwa manusia berkualitas dipandang sebagai orang yang telah menunjukkan kemampuan untuk memperluas lingkungan hidupnya, menghayati situasi untuk dapat berkomunikasi dengan hangat, menerima dirinya sebagaimana adanya, mempersepsi lingkungan secara realistis, memandang dirinya secara obyektif serta berpegang pada pandangan hidup secara utuh. Singkatnya, manusia berkualitas tentu memiliki kompetensi yang berkualitas pula.

Kompetensi SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati menjadi bagian penting yang harus dianalisis. Hal ini dikarenakan, dengan adanya P2K sebagai program baru tentu muncul pertanyaan tentang bagaimana kompetensi SDI yang sudah ada di KJKS BMT Fastabiq Pati sebelum adanya P2K.

Kompetensi SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati dianalisis melalui pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Pendidikan terakhir yang tinggi tidak bisa dijadikan patokan bahwa kompetensi yang dimiliki maksimal. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan hal yang bisa diusahakan baik melalui jalur formal, yakni pendidikan maupun jalur non formal, yakni melalui usaha sendiri seperti peningkatan ketekunan berlatih dan belajar. Letak perbedaannya adalah wawasan dan wacana yang dimiliki. Mereka yang berpendidikan terakhir di tingkat yang lebih tinggi dianggap memiliki kemampuan lebih dengan semakin banyaknya wawasan dan wacana yang diperoleh.

Usaha yang dilakukan untuk peningkatan kompetensi ini bisa berupa usaha pribadi SDI maupun fasilitas dari lembaga. Wujud usaha pribadi tersebut bisa dilakukan dengan mengkondisikan diri dengan sistem kerja yang berlaku di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dalam pengkondisian tersebut, akan dipantau dan diarahkan oleh SDI senior atau manajer cabang yang memang bertugas untuk mengontrol dan mengarahkan sistem kerja SDI di masing-masing cabang. Sedangkan wujud fasilitas lembaga adalah adanya pemberian materi yang bersifat klasikal pada hari tertentu sebelum diterapkannya P2K.

Namun setelah diterapkannya P2K, permasalahan kompetensi SDI bukan lagi menjadi hal yang dipertanyakan. Mereka sudah dibekali dan dikenalkan dengan sistem kerja di KJKS BMT Fastabiq Pati selama P2K berlangsung, jadi mereka sudah banyak mengetahui tentang apa dan bagaimana yang harus dilakukan. Selanjutnya, mereka masih tetap di evaluasi untuk mengontrol dan mengetahui sejauh mana peranan mereka setelah mereka lolos P2K dan diterjunkan ke beberapa cabang KJKS BMT Fastabiq Pati.

Diantara perbedaan kompetensi SDI sebelum dan setelah adanya P2K di KJKS BMT Fastabiq Pati adalah sebagai berikut:

a. Keahlian

Perbedaan keahlian SDI sebelum diterapkannya P2K cenderung dikatakan standar. Dikatakan standar karena pengetahuan mereka di bidang pekerjaan yang akan mereka kerjakan juga masih minim. Kalaupun sebagian diantara mereka sudah sedikit berpengalaman, setidaknya keahlian mereka masih perlu diasah dan dikembangkan kembali. Berbeda dengan setelah P2K, mereka telah dilatih sesuai dengan kualifikasi kerja yang akan dibutuhkan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Misalnya dilatih sebagai marketing yang akan menjadikan mereka sebagai *marketing* yang handal. Setidaknya, mereka sudah diasah dan diarahkan sendiri oleh KJKS BMT Fastabiq Pati sehingga jika terdapat kekurangan atau ketidaksesuaian akan ditangani langsung oleh pihak lembaga.

b. Pengetahuan

Perbedaan pengetahuan antara SDI sebelum dan setelah P2K dapat dilihat dari seberapa lama mereka belajar. Semakin banyak mereka belajar baik dengan menerima atau mendengar, maka pengetahuan mereka pun semakin luas. Dengan adanya transformasi ilmu yang diberikan di P2K, maka pengetahuan dan wawasan mereka pun meningkat. Khususnya terkait dengan pekerjaan mereka nantinya. Sementara sebelum P2K, mungkin bisa saja mereka belajar dengan sendirinya namun mereka masih meraba-raba apa yang kiranya penting untuk dipelajari, berbeda dengan setelah P2K yang semuanya telah dikonsepsi dalam bentuk transformasi ilmu.

c. Motivasi

Motivasi menjadi alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Sebagaimana telah disinggung diatas, bahwa pada umumnya motivasi kerja mayoritas orang adalah uang. Dengan adanya P2K, motivasi kerja tersebut yang cenderung bersifat duniawi semata digeser menjadi motivasi kerja yang seimbang antara perkara dunia dan akhirat. Dalam pelaksanaan P2K, ditekankan bahwa bekerja juga merupakan ibadah kepada Allah. Dengan penekanan tersebut, pola pikir mereka dirubah dari yang semula ambisius dilatih untuk menjadi lebih bersyukur atas setitikpun nikmat dan meyakini bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan dihitung sebagai amalan ibadah.

d. Sikap

Perubahan sikap yang diharapkan setelah dilakukannya P2K adalah merubah pola pikir yang cenderung pragmatis untuk diarahkan menjadi idealis. Pola pikir pragmatis lebih mementingkan hasil akhir dan kepraktisan daripada manfaat. Sehingga mereka cenderung menggunakan langkah instan untuk mencapai tujuannya. Dengan P2K ini, pola pikir yang demikian tersebut dirubah menjadi idealis dengan menetapkan suatu cara atau langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Dengan

keyakinan bahwa sesuatu yang didapatkan dengan mudah, maka akan mudah pula hilangnya.

5. Implementasi Program Pesantren Karyawan (P2K)

Implementasi P2K dalam upaya mencetak SDI profesional di KJKS BMT Fastabiq merupakan wujud pengembangan SDI yang telah dilakukan. Teori Gouzali mendefinisikan pengembangan sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, P2K diterapkan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Tujuan P2K ini jelas untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan tetap memperhatikan sisi religiutas. Karena yang diharapkan adalah karyawan yang tidak hanya profesional saja tetapi juga mengenal dan memahami ilmu syariah.

Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama karirnya.

Dalam implementasi P2K, hal yang perlu diperhatikan adalah pemahaman peserta P2K sendiri tentang apa itu P2K. Mayoritas mereka memahami bahwa P2K merupakan program positif yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka nantinya. Dengan pemahaman yang baik, implementasinya juga dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang dilakukan selama empat gelombang dengan diikuti sebanyak 59 orang, hanya 8 orang yang gagal dan tidak bisa dinyatakan sebagai karyawan baru di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dengan demikian, bisa dianalisis bahwa implementasi P2K di KJKS BMT Fastabiq Pati dalam upaya mencetak SDI profesional berjalan dengan baik.

Implementasi P2K berjalan efektif karena meskipun P2K sudah selesai, bukan berarti para peserta P2K sudah lepas dan bebas. Peserta P2K masih mendapat pantauan dari pihak pengelola

dengan adanya *follow up* sebulan sekali, jadi kinerjanya masih terus dievaluasi.

Keberhasilan implementasi P2K di KJKS BMT Fastabiq Pati dalam upaya mencetak SDI profesional juga dapat dilihat dengan minimnya hambatan yang bisa menjadikan kegagalan implementasi P2K. Hambatan justru muncul dari calon karyawan baru sendiri seperti ketidakmampuan dalam mengikuti P2K dan lain sebagainya sebagai wujud keberatan dengan adanya P2K. Menghadapi hambatan tersebut, pihak pengelola memberikan pengarahan, pembenahan dan pembinaan yang diharapkan mampu merubah perspektif calon karyawan baru. Namun jika upaya tersebut tidak membuahkan hasil, maka calon karyawan baru tersebut dikeluarkan dari P2K dan dianggap tidak lolos sehingga tidak bisa menjadi karyawan baru di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Selain dengan adanya P2K yang memang dikhususkan untuk calon karyawan baru, bukan berarti SDI lama tidak diperhatikan lagi perkembangannya. Pengembangan SDI lama dilakukan dengan adanya program diklat, kajian manajemen dan sebagainya yang dikelola oleh manajemen SDI dengan penanggung jawab oleh divisi personalia diklat dan maal. Dengan pengembangan SDI yang merata baik untuk SDI baru maupun lama, tidak mustahil jika SDI profesional dapat dilahirkan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Setidaknya, ukuran profesionalitas SDI dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

a. Menguasai pekerjaan

SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati dapat dikatakan profesional apabila tahu betul apa yang harus dikerjakannya. Untuk mengetahui suatu pekerjaan yang dikerjakannya apakah berhasil ataukah tidak, dapat dilihat dari evaluasi yang dilakukan setiap bulannya. Evaluasi ini dilakukan kepada para alumni P2K yang mana selama mereka mengikuti P2K, sudah dibekali dengan berbagai materi dan pelatihan yang menunjang penguasaan kerja mereka. Selanjutnya setelah P2K selesai, mereka masih dipantau dengan evaluasi setiap bulannya. Dengan pengevaluasian ini, mereka

bisa saling bertukar pikiran dengan sesama rekannya atau kepada senior mereka tentang kesulitan-kesulitan kerja yang mungkin belum terpecahkan oleh mereka. Karena seorang yang profesional berusaha untuk bisa memecahkan masalah, bukan malah membuat masalah di lingkungan kerjanya.

b. Mampu bekerja keras

SDI yang profesional tidak akan memilih-milih dengan siapa mereka akan mengembangkan dan meluaskan hubungan kerja sama dengan siapapun, dimanapun dan kapanpun. Seorang profesional tidak akan merasa canggung bila harus bekerjasama dengan orang-orang yang mungkin secara status lebih rendah darinya.

Hal tersebut dapat dilihat dari kesanggupan para SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati untuk terjun ke pasar-pasar tradisional yang cenderung kotor, becek dan berbau. Mereka tidak boleh merasa canggung karena kesadaran bahwa pasar merupakan sumber dana yang likuid. Dengan itu, mereka harus bekerja keras untuk mendapatkan sumber dana yang likuid tersebut.

Kerja keras SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati juga dapat dilihat dengan adanya sistem target yang harus dicapai di setiap kantor cabangnya. Dengan adanya sistem target tersebut, masing-masing SDI khususnya bagian marketing akan dibebankan target tertentu guna mencapai target di setiap kantor cabang KJKS BMT Fastabiq Pati.

c. Mempunyai semangat tinggi

SDI yang profesional harus mampu menjadi motivator, setidaknya bagi dirinya sendiri untuk tetap dapat mewujudkan hasil yang maksimal. Dengan memiliki semangat dan keyakinan tersebut, SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati akan tangguh dan mantap dalam menghadapi segala kesulitan yang dihadapi.

d. Mempunyai komitmen kuat

SDI yang profesional harus memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah tergoda oleh bujuk rayu yang akan menghancurkan nilai-nilai profesi yang dianutnya. Seperti komitmen kerja di KJKS BMT Fastabiq Pati yang melarang pria dan wanita berboncengan.

Hal ini dikarenakan prinsip lembaga yang berbasis agama yang kuat dan tidak melunturkan nilai-nilai Islam.

e. Mempunyai loyalitas

SDI yang profesional akan memiliki prinsip bahwa apa yang dikerjakan bukanlah suatu beban tapi merupakan panggilan hidup sehingga tidak berlebihan bila mereka bekerja dengan sungguh-sungguh. Loyalitas SDI di KJKS BMT Fastabiq Pati dapat dilihat dari kesadaran mereka untuk turut proaktif mengikuti P2K dengan baik. Dengan turut berfikir proaktif, mereka akan melakukan usaha-usaha antisipasi agar hal-hal yang fatal tidak terjadi. Dengan demikian, implementasi P2K dapat berjalan sesuai tujuan berkat loyalitas para pesertanya.

Upaya lain yang dilakukan untuk menghasilkan SDI profesional yakni dengan melakukan penyempurnaan P2K dengan mengadakan study banding dengan Duta Transformasi Insani (DTI) yang merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan pengembangan SDI yang tersinergi dari dua lembaga pelatihan yaitu LP2ES Learning Center dan Daarut Tauhid Training Center. DTI ini berlokasi di Bandung yang merupakan kepemilikan Ustadz Aa Gym. Study banding bertujuan untuk saling berbagi informasi mengenai pengelolaan SDI dan hal-hal lain yang berkaitan dengan SDI.

Meskipun implementasi P2K dalam upaya mencetak SDI profesional di KJKS BMT Fastabiq Pati berjalan dengan baik, bukan berarti hal tersebut sudah cukup dan lantas berpuas diri. Oleh karena itu, kegiatan *follow up* rutin dilakukan sekali dalam sebulan bagi para alumni P2K yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja mereka yang sudah diterjunkan ke berbagai cabang KJKS BMT Fastabiq Pati.

C. Simpulan

Program pesantren karyawan (P2K) di KJKS BMT Fastabiq Pati merupakan suatu program yang diselenggarakan oleh KJKS BMT Fastabiq Pati dengan mencoba melakukan beberapa program

dan diklat-diklat khusus guna meningkatkan mutu karyawan dan manajemen dengan mewajibkan pesertanya untuk tinggal di asrama selama satu bulan penuh.

Faktor pendorong diterapkannya program pesantren karyawan (P2K) di KJKS BMT Fastabiq Pati adalah keyakinan bahwa karyawan merupakan aset terpenting perusahaan. Perusahaan merasa butuh untuk melahirkan karyawan yang tidak hanya profesional kerjanya namun juga bagus agamanya. Selain itu, kemampuan SDI yang telah dimiliki KJKS BMT Fastabiq juga menjadi pertimbangan untuk melakukan semacam perubahan guna mendapatkan SDI yang benar-benar profesionalitas dan berkualitas baik. Implementasi program pesantren karyawan (P2K) di KJKS BMT Fastabiq Pati dalam upaya mencetak sumber daya insani (SDI) profesional menurut hasil penelitian dapat dikatakan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Syafruddin. (3007) "Need Assesment SDM Ekonomi Islam".
La Riba Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 1, No. 1, Juli.
- Herwanti , Titiek, dan Irwan, Muhammad. (2013) "Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 17, No,2, Juni.*
- Istikhomah, Nurul, Ngadiman dan Sohidin. (2014). "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia", *Jurnal Penelitian UNS, Vol 2, No. 2, Juni.*
- Muhammad. (2002). *Manajemen Bank Syariah.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN.