PENGEMBANGAN KARIR DALAM BISNIS SYARIAH

PENGERTIAN PENGEMBANGAN KARIR

- Gary Dessler dalam bukunya "Human Resource Management“mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses yang berkesinambungan dari pengelolaan karir individu dalam organisasi melalui berbagai aktivitas seperti penilaian diri, penetapan tujuan karir, dan pelatihan serta pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- Edgar H. Schein, seorang psikolog organisasi terkemuka, menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses di mana individu mengelola perjalanan karir mereka dari waktu ke waktu. Ini mencakup pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan nilai, keterampilan, dan minat pribadi mereka.

- Douglas T. Hall mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses berkelanjutan di mana individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui berbagai tahap kehidupan kerja, sering kali dengan bantuan organisasi dan program pelatihan serta pengembangan.
- Hannan dan Freeman melihat pengembangan karir sebagai interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka, di mana individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan tuntutan dan peluang yang ada di tempat kerja.

- Lepak dan Gowan dalam bukunya "Human Resource Management" mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka
- John L. Holland mengembangkan teori tipe kepribadian karir yang menyatakan bahwa pengembangan karir melibatkan pencocokan antara tipe kepribadian individu dan lingkungan kerja yang sesuai. Ini membantu individu menemukan kepuasan kerja dan mencapai potensi penuh mereka.

- Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dan multifaset, yang melibatkan penilaian diri, perencanaan, pendidikan, dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir. Definisi-definisi dari para ahli ini menunjukkan berbagai aspek penting dari pengembangan karir, mulai dari interaksi individu dengan lingkungan kerja hingga manajemen karir yang difasilitasi oleh organisasi.

KOMPONEN PENGEMBANGAN KARIR

1. Penilaian Diri (Self-Assessment)

Penilaian diri adalah proses di mana individu mengevaluasi keterampilan, minat, nilai, dan kepribadian mereka untuk memahami lebih baik potensi dan preferensi karir mereka.

- **Gary Dessler**: Menekankan pentingnya penilaian diri dalam menentukan kekuatan dan kelemahan, serta minat individu, yang membantu dalam perencanaan karir yang lebih efektif .
- **John L. Holland**: Mengembangkan teori tipe kepribadian karir yang menekankan pentingnya mencocokkan tipe kepribadian dengan lingkungan kerja untuk kepuasan dan keberhasilan karir .

2. Perencanaan Karir (Career Planning)

Perencanaan karir melibatkan penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta strategi untuk mencapainya.

- **Edgar H. Schein**: Menyatakan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan di mana individu menyesuaikan tujuan karir mereka dengan nilai, keterampilan, dan minat mereka .
- **Douglas T. Hall**: Menekankan bahwa perencanaan karir melibatkan pengembangan peta jalan karir yang membantu individu mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka .

3. Pengembangan Keterampilan (Skill Development)

Pengembangan keterampilan mencakup berbagai aktivitas untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal yang diperlukan dalam karir.

- **Michael T. Hannan dan John Freeman**: Menekankan pentingnya mengembangkan keterampilan sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja dan peluang yang ada .
- **David P. Lepak dan Mary Gowan**: Menyatakan bahwa pengembangan keterampilan adalah kunci untuk mempertahankan daya saing karyawan dan mencapai tujuan karir mereka .

4. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)

Pelatihan dan pengembangan mencakup program-program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pengalaman praktis.

- **Gary Dessler**: Menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif membantu karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir mereka dan memenuhi kebutuhan organisasi .
- **Douglas T. Hall**: Menekankan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk membantu individu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan teknologi .

5. Mentoring dan Coaching (Mentoring and Coaching)

Mentoring dan coaching melibatkan bimbingan dari profesional yang lebih berpengalaman untuk membantu individu mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka.

- **Edgar H. Schein**: Menyatakan bahwa mentoring dan coaching adalah elemen penting dalam pengembangan karir karena memberikan bimbingan, dukungan, dan wawasan strategis kepada individu .
- **David P. Lepak dan Mary Gowan**: Menekankan bahwa mentoring dan coaching membantu karyawan mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan mempercepat kemajuan karir mereka .

6. Pengalaman Kerja (Work Experience)

Pengalaman kerja, termasuk proyek-proyek khusus dan rotasi pekerjaan, memberikan wawasan praktis dan keterampilan yang tidak bisa didapatkan melalui pendidikan formal saja.

- **Gary Dessler**: Menekankan bahwa pengalaman kerja adalah komponen kunci dari pengembangan karir karena memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan dalam konteks nyata .
- **Douglas T. Hall**: Menyatakan bahwa pengalaman kerja yang beragam membantu individu mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang bidang mereka dan membangun jaringan profesional .

7. Networking (Networking)

Networking adalah membangun dan memelihara hubungan profesional yang dapat membantu dalam kemajuan karir.

- **Michael T. Hannan dan John Freeman**: Menyatakan bahwa networking adalah alat penting untuk mengidentifikasi peluang karir dan membangun hubungan yang mendukung kemajuan karir (Emerald Insight).
- **David P. Lepak dan Mary Gowan**: Menekankan bahwa networking membantu individu memperluas wawasan mereka dan mendapatkan dukungan dari rekan-rekan dan mentor dalam bidang mereka

- Pengembangan karir melibatkan berbagai komponen penting yang membantu individu dalam merencanakan dan mengelola perjalanan karir mereka. Penilaian diri, perencanaan karir, pengembangan keterampilan, pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, pengalaman kerja, dan networking adalah elemen kunci yang bekerja bersama-sama untuk mendukung keberhasilan karir.

PERBEDAAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM BISNIS SYARIAH DAN BISNIS KONVENSIONAL

1. Prinsip Dasar

Bisnis Syariah

- **Prinsip Syariah**: Berlandaskan pada hukum dan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, transparansi, dan larangan riba (bunga) serta gharar (ketidakpastian). Semua aktivitas bisnis harus mematuhi hukum syariah dan etika Islam.
- **Tujuan Sosial**: Mementingkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung tujuan sosial seperti pengentasan kemiskinan dan distribusi kekayaan yang adil.

Bisnis Konvensional

- **Prinsip Kapitalis**: Berfokus pada maksimisasi keuntungan bagi pemegang saham dan beroperasi sesuai dengan hukum negara yang berlaku, tanpa ada batasan agama yang spesifik.
- **Tujuan Ekonomi**: Utamanya berorientasi pada keuntungan ekonomi dan pertumbuhan bisnis, dengan tanggung jawab sosial yang sering kali menjadi prioritas sekunder.

2. Pendekatan Pengembangan Karir Bisnis Syariah

- **Pengembangan Berbasis Nilai**: Menekankan pengembangan karir yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Ini mencakup etika kerja yang kuat, tanggung jawab sosial, dan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat.
- **Pelatihan dan Pendidikan**: Program pelatihan dan pengembangan karyawan sering kali mencakup pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah serta aplikasi praktisnya dalam bisnis.

Contoh Kasus:

- **Al Rajhi Bank**: Mengadakan program pelatihan yang mencakup prinsip-prinsip syariah, etika kerja Islam, dan operasional perbankan syariah.
- **Bank Syariah Mandiri**: Menawarkan program magang dan rotasi pekerjaan yang memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam bisnis.

Bisnis Konvensional

- **Pengembangan Berbasis Kinerja**: Fokus pada kinerja individu dan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan. Penilaian kinerja, KPI (Key Performance Indicators), dan bonus sering digunakan untuk mendorong produktivitas.
- **Pelatihan Teknis dan Manajerial**: Program pelatihan biasanya berfokus pada keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan bisnis.

Contoh Kasus:

- **Google**: Menyediakan program pelatihan komprehensif untuk pengembangan keterampilan teknis dan manajerial, serta berbagai kesempatan pengembangan profesional.
- **General Electric (GE)**: Memiliki program pelatihan kepemimpinan yang kuat untuk mengembangkan calon pemimpin masa depan melalui rotasi pekerjaan dan pelatihan intensif.

3. Praktik dan Program Pengembangan Karir Bisnis Syariah

- **Program Kepemimpinan Berbasis Syariah**: Menyediakan pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan manajerial tetapi juga pada penerapan nilai-nilai syariah dalam kepemimpinan.
- **Pengembangan Spiritual dan Profesional**: Menggabungkan pengembangan profesional dengan kegiatan spiritual seperti kajian agama, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri secara holistik.

Contoh Kasus:

- **Dubai Islamic Bank**: Program trainee manajemen yang mencakup pelatihan dalam prinsip syariah, kepemimpinan, dan operasional perbankan.
- **Kuwait Finance House**: Menawarkan pelatihan manajemen yang berfokus pada integrasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik bisnis.

4. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan Bisnis Syariah

- **Evaluasi Berbasis Etika**: Kinerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil tetapi juga berdasarkan kesesuaian dengan etika kerja Islam. Aspek-aspek seperti kejujuran, keadilan, dan kontribusi sosial menjadi bagian penting dari evaluasi.
- **Penghargaan Berbasis Komunitas**: Memberikan penghargaan tidak hanya berdasarkan pencapaian individu tetapi juga kontribusi terhadap komunitas dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah.

Bisnis Konvensional

- **Evaluasi Berbasis Kinerja**: Fokus utama pada hasil dan pencapaian target bisnis. KPI dan metrik kinerja digunakan untuk menilai kontribusi individu terhadap tujuan perusahaan.
- **Penghargaan Finansial dan Non-Finansial**: Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk bonus, insentif finansial, dan pengakuan formal atas pencapaian.

- Pengembangan karir dalam bisnis syariah dan bisnis konvensional memiliki perbedaan mendasar dalam prinsip, pendekatan, dan praktik. Bisnis syariah berfokus pada kepatuhan terhadap hukum dan etika Islam, menggabungkan pengembangan spiritual dan profesional, serta mengevaluasi kinerja berdasarkan nilai-nilai etika. Sementara itu, bisnis konvensional berorientasi pada hasil ekonomi, mengutamakan kinerja dan pencapaian target bisnis, serta mengadopsi teknologi dan inovasi terbaru untuk meningkatkan produktivitas.

BENTUK PENGEMBANGAN KARIR DALAM BISNIS SYARIAH

1. Pendidikan dan Sertifikasi

Bentuk Pengembangan: Pendidikan formal dan pelatihan khusus dalam bidang keuangan syariah.

Contoh Kasus:

- **Universitas Islam Internasional Malaysia (IIUM)**: Menawarkan program MBA dengan spesialisasi dalam keuangan syariah. Lulusan dari program ini memiliki keahlian khusus dalam produk-produk keuangan syariah dan dapat mengisi posisi manajerial di lembaga keuangan syariah.
- **Sertifikasi Profesional**: Program seperti Certified Islamic Finance Professional (CIFP) yang ditawarkan oleh International Centre for Education in Islamic Finance (INCEIF). Program ini memberikan pemahaman mendalam tentang hukum Islam dan aplikasinya dalam keuangan.

2. Pengalaman Praktis dan Magang

Bentuk Pengembangan: Pelatihan kerja, magang, dan rotasi pekerjaan di dalam lembaga keuangan syariah.

Contoh Kasus:

- **Bank Syariah Mandiri**: Bank ini memiliki program magang bagi mahasiswa yang memberikan pengalaman langsung dalam operasional perbankan syariah. Magang ini membantu mahasiswa memahami aplikasi praktis dari teori yang mereka pelajari.
- **Dubai Islamic Bank**: Menawarkan program trainee manajemen bagi lulusan baru yang memberikan pelatihan di berbagai departemen untuk memahami operasi bank secara holistik.

3. Mentoring dan Coaching

Bentuk Pengembangan: Program mentoring dan coaching oleh para profesional senior dalam industri keuangan syariah.

Contoh Kasus:

- **Al Rajhi Bank**: Bank ini memiliki program mentoring di mana karyawan junior didampingi oleh manajer senior untuk membimbing mereka dalam pengembangan karir dan memberikan wawasan strategis tentang industri keuangan syariah.
- **Islamic Development Bank**: Menawarkan program coaching bagi karyawan baru untuk memastikan mereka memahami nilai-nilai dan etika kerja dalam bisnis syariah.

4. Pengembangan Keterampilan Teknis dan Manajerial

Bentuk Pengembangan: Pelatihan keterampilan teknis khusus, seperti penggunaan teknologi terbaru dalam keuangan syariah, serta keterampilan manajerial.

Contoh Kasus:

- **Kursus Teknologi Finansial Syariah**: Program yang diselenggarakan oleh berbagai institusi pendidikan dan perusahaan teknologi yang mengajarkan penggunaan blockchain dan fintech dalam keuangan syariah.
- **Pelatihan Manajemen Syariah di Kuwait Finance House**: Menawarkan program pelatihan manajemen yang berfokus pada prinsip-prinsip syariah dan bagaimana mengintegrasikannya dalam praktik manajemen sehari-hari.

5. Networking dan Komunitas Profesional

Bentuk Pengembangan: Keanggotaan dalam asosiasi profesional dan partisipasi dalam konferensi dan seminar.

Contoh Kasus:

- **Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI)**: Menyediakan platform bagi para profesional untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mengadakan seminar dan konferensi untuk memperluas jaringan.
- **Islamic Financial Services Board (IFSB)**: Menawarkan berbagai acara dan publikasi yang membantu para profesional tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam industri keuangan syariah.

CONTOH KASUS

- **Al Rajhi Bank** di Arab Saudi adalah salah satu lembaga keuangan syariah terbesar di dunia. Mereka mengembangkan program pelatihan ekstensif untuk karyawan baru yang mencakup pelatihan dalam prinsip-prinsip syariah, operasional perbankan, dan etika bisnis Islam. Program ini juga mencakup rotasi di berbagai departemen untuk memberikan pemahaman holistik tentang operasi bank.
- **Dubai Islamic Bank** memiliki program trainee manajemen yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen dalam konteks keuangan syariah. Peserta program ini mendapatkan pelatihan intensif dalam berbagai aspek perbankan syariah dan dipersiapkan untuk posisi manajerial.