

PENGARUH MODEL PENGEMBANGAN SDM MELALUI *E-LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN DI BANK BJB SYARIAH

¹ Akbar Alamsyah, ² Asep Ramdan Hidayat, ³ Dudung Abdurrahman

^{1,2,3} *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: foodenthusiast1992@gmail.com

Abstrak: Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan terletak pada Kualitas Sumber Daya Manusianya. Begitu pula dengan bank syariah, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang di berikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemajuan dalam teknologi pun turut memegang peranan penting dalam penyediaan SDM yang berkualitas bagi perbankan. Kemajuan teknologi tidak bisa lepas dari perkembangan internet sendiri. Bank BJB Syariah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai upaya peningkatan kompetensi karyawannya, salah satunya terdiri dari Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu *E-Learning*. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Bagaimana pelaksanaan *E-Learning*, Bagaimana kompetensi karyawan di bank bjb syariah ditingkatkan serta bagaimana pengaruh model pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Model Pengembangan *E-Learning* di Kantor Pusat Bank BJB Syariah, bagaimana karyawan kantor pusat bank bjb syariah meningkatkan kompetensinya, dan seberapa besar pengaruh model pengembangan *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di kantor pusat bank bjb syariah.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan untuk mencari pengaruh variabel independen dan dependen menggunakan metode analisis regresi sederhana, hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pengembangan *E-Learning* di kantor pusat sudah sesuai dengan harapan dan digunakan sebagaimana mestinya, tetapi media *E-Learning* ini butuh diperbarui oleh Divisi SDI. Sedangkan untuk peningkatan kompetensi karyawan, media *E-Learning* ini merupakan salah satu indikator peningkat kompetensi. Dari hasil uji t dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara model pengembangan *E-Learning* dan peningkatan kompetensi karyawan, dan tingkat pengaruhnya adalah sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, *E-Learning*, Kompetensi Karyawan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang di berikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan. Bank BJB Syariah memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karena dari SDM yang unggul akan melahirkan pemimpin pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang kompeten, Bank BJB Syariah menumbuhkembangkan budaya pembelajaran secara berkesinambungan, dan didukung fasilitas belajar terbaik. Bank BJB Syariah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai upaya

peningkatan kompetensi karyawannya, salah satunya terdiri dari Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu *E-Learning*. Menurut Handri Rahmat Ilahi selaku Project Manager Diklat di Bank BJB Syariah, *E-Learning* wajib diakses oleh semua karyawan di Bank BJB Syariah sehingga *E-Learning* ini menjadi tolak ukur kompetensi serta jenjang karir bagi karyawan. Namun, melihat fakta tersebut kesibukan karyawan di bank seringkali menjadi alasan utama dalam mengakses *E-Learning*, padahal *E-Learning* sangat wajib diakses oleh karyawan karena didalamnya terdapat model pengembangan karyawan berupa informasi mengenai pengembangan karir serta peningkatan kualitas SDM melalui beragam pendidikan dan pelatihan didalam *E-Learning* tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang konsep *E-Learning* serta fungsi penggunaannya, menganalisis kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah, Menganalisis pengaruh model pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah.

B. Landasan Teori

Landasan Teori Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang menjadi motor penggerak suatu perusahaan, lembaga atau bank yang mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan memberikan kepuasan terhadap individu itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang. Meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan. Pembelajaran elektronik atau *E-Learning* telah dimulai pada tahun 1970-an, tetapi mulai bersifat komersial dan berkembang pesat sejak periode 1990-an. *E-Learning* merupakan suatu penerapan teknologi informasi yang relatif baru di Indonesia, mulai dikenal secara komersial pada tahun 1995 ketika IndoInternet membuka layanannya sebagai jasa layanan Internet pertama. *E-Learning* terdiri dari dua bagian, yaitu “e” yang merupakan singkatan dari ‘*electronic*’ dan ‘*learning*’ yang berarti ‘pembelajaran’. Jadi *E-Learning* berarti pembelajaran dengan menggunakan jasa/bantuan perangkat elektronika, khususnya perangkat computer. Karena itu, *E-Learning* sering disebut pula on-line course. Dengan demikian, maka *E-Learning* atau pembelajaran online adalah pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa eletronis seperti telepon, audio, videotape, transmisi satelit atau computer.

Landasan Teori Kompetensi Karyawan

Pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Secara umum, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta

membangun interaksi dengan orang lain. Terdapat 3 (Tiga) kompetensi yang akan dibahas disini, yaitu: Kompetensi Inti (*Core Competency*), Kompetensi Individu, dan Kompetensi Teknis.

- a. Kompetensi Inti (*Core Competence*)
Berikut adalah hal-hal yang menunjukkan wilayah kompetensi inti atau kompetensi murni (*core competency*) individu yang dimiliki setiap orang, yang terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) atau disebut KSA. Pengertian kompetensi inti adalah pertemuan titik temu KSA antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*).
- b. Kompetensi Individu
Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas sebagai berikut ini: Watak (*Traits*), Motif (*Motive*), Bawaan (*Self Concept*), Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan atau Keahlian (*Skill*).
- c. Kompetensi Teknis
Kompetensi Teknis yaitu kompetensi yang diperlukan berdasarkan spesialisasi / keahlian di bidang masing masing.

Pelaksanaan *E-Learning* di Kantor Pusat Bank BJB Syariah

E-Learning di Bank BJB Syariah adalah proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi dengan memanfaatkan fasilitas Internet. *E-Learning* merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang Bank BJB Syariah di seluruh Indonesia pada waktu yang tidak terbatas. Setiap karyawan bank memiliki potensi untuk meningkatkan kompetensinya dibidang masing-masing. Kompetensi tersebut merupakan prasyarat agar bisa menunjang jenjang karir sehingga tujuan dari program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bank pun senantiasa tercapai.

Melihat pernyataan diatas, dapat digarisbawahi bahwa *E-Learning* memiliki manfaat sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kompetensi karyawan dibidang masing-masing guna mencapai output berupa sumber daya manusia di dalam dunia perbankan yang berkompeten. Adapun pelaksanaan *E-Learning* di Bank BJB Syariah yaitu :

- a. Pasca Pelatihan
- b. Pemberian SOP secara berkala

Untuk mengakses *E-Learning* ada beberapa perangkat lunak (*software*) yang ikut mendukung dalam pelaksanaan *E-Learning* :

No	Perangkat	Fungsi
1	Portal SDI Bank BJB Syariah	Portal SDI merupakan perangkat lunak (<i>software</i>) yang diinstal di setiap PC karyawan bank bjb syariah untuk memudahkan penyampaian informasi dari divisi SDI ke seluruh karyawan. Kemudian portal sdi ini juga merupakan laman untuk mengakses e-learning.
2	<i>HRD.Live</i>	<i>HRD.Live</i> adalah perangkat lunak (<i>software</i>) yang berfungsi sebagai perangkat lunak yang digunakan oleh admin (Divisi SDI) untuk mengunggah (<i>upload</i>) berbagai macam soal-soal maupun materi

		ke <i>E-Learning</i> .
3	<i>E-Mail</i> (Surel)	<i>E-Mail</i> atau surel (surat elektronik) digunakan untuk mengirimkan berbagai info ataupun SOP yang berkaitan dengan divisi SDI.

C. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Pengaruh Model Pengembangan SDM melalui E-Learning terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di Bank BJB Syariah

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Kuesioner terdiri dari 33 butir pernyataan dengan rincian 13 butir pernyataan mengenai Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*, dan 20 butir pernyataan tentang Kompetensi Karyawan. Metode yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan.

Data Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden, yaitu karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah yang mengakses *E-Learning*. Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Pangkat/Golongan
Pria : 20	20-29 : 31	D3 : 3	PKWT : 12
Wanita : 15	30-39 : 4	S1 : 27	Tetap : 23
Jumlah : 35	Jumlah : 35	S2 : 5	Jumlah : 35
		Jumlah : 35	

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel X (Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*). Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 13 item pertanyaan yang ada pada variabel model pengembangan SDM melalui *E-Learning* tersebut nilainya lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sebesar 0,28 ($dk = 35-2=23$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel model pengembangan SDM melalui *E-Learning* telah valid.

Hasil pengujian validitas untuk variabel Y (Peningkatan Kompetensi Karyawan). Pada tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa 20 item pertanyaan yang ada pada variabel peningkatan kompetensi karyawan tersebut nilainya lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sebesar 0,28 ($dk = 35-2=23$, $\alpha = 5\%$) atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau berarti seluruh pertanyaan pada variabel peningkatan kompetensi karyawan telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,60 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi internal yang dapat diandalkan.

Koefisien Reliabilitas	Nilai	Reliabel
Model Pengembangan SDM melalui <i>E-Learning</i>	0,816	Reliabel
Peningkatan Kompetensi Karyawan	0,820	Reliabel

Nilai reliabilitas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk kedua variabel karena nilainya lebih besar dari 0,6.

Analisis Deskriptif Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*

Seluruh total Variabel X (Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning*) yang terdiri dari 13 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1807. Dimana nilai Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* di Bank BJB Syariah dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* yang dilaksanakan Bank BJB Syariah dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* yang baik.

Analisis Deskriptif Peningkatan Kompetensi Karyawan Bank BJB Syariah

Seluruh total Variabel Y (Peningkatan Kompetensi Karyawan) yang terdiri dari 20 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 2801. Dimana nilai Peningkatan Kompetensi Karyawan di Bank BJB Syariah dinilai tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Peningkatan Kompetensi Karyawan yang dilaksanakan Bank BJB Syariah dinilai baik sesuai dengan indikator untuk mengukur Peningkatan Kompetensi Karyawan yang baik.

Analisis Korelasi

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara model pengembangan sdm melalui *E-learning* dengan peningkatan kompetensi karyawan $r = 0,575$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara model pengembangan sdm melalui *e-learning* dengan peningkatan kompetensi karyawan. Jika diinterpretasikan menurut Nunung (2013) maka eratnya korelasi model pengembangan sdm melalui *e-learning* dengan peningkatan kompetensi karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,5- 0,75, dan arahnya positif ini berarti apabila terjadi peningkatan model pengembangan sdm melalui *e-learning* maka peningkatan kompetensi karyawan juga akan meningkat.

3.7 Korelasi Determinansi

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Model Pengembangan SDM melalui *E-learning* terhadap variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,310	4,241

a. Predictors: (Constant), Model Pengembangan SDM Melalui E-Learning

b. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi Karyawan

Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,331 atau sebesar 33,1% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,575^2 \times 100\% = 33,1\%$), artinya variabel peningkatan kompetensi karyawan dipengaruhi oleh variabel model pengembangan sdm melalui *e-learning* sebesar 33,1% dan sisanya 66,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Guna menguji pengaruh Model Pengembangan *E-Learning* (X) terhadap peningkatan kompetensi karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 20 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,249	10,124		3,877	,000
1 Model Pengembangan SDM Melalui E-Learning	,790	,196	,575	4,038	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi Karyawan

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$\text{Peningkatan Kompetensi Karyawan} = 39,249 + 0,790$$

Konstanta sebesar 39,249 artinya jika untuk variable model pengembangan sdm melalui *E-Learning* bernilai nol maka nilai Peningkatan Kompetensi Karyawan adalah sebesar 39,249.

Pengujian Hipotesis

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa variabel model pengembangan SDM melalui *e-learning* memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Model Pengembangan SDM melalui *e-learning* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Model Pengembangan SDM melalui *e-learning* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dilihat dari tabel output di atas ternyata *t* hitung adalah 4,038, sedangkan *t* tabel untuk taraf nyata sebesar 5% dan derajat bebas (n-2) = 33, maka diperoleh $t_{(0,05, 33)} = 1,692$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel (4,038 > 1,692), sehingga disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Model Pengembangan SDM melalui *e-learning* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan.



D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Salah satu cara untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan mengakses *E-Learning*, karena *E-Learning* merupakan *follow up* dari Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Bank BJB Syariah. Pelaksanaan akses E-Learning itu sendiri sudah sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan.
2. Guna meningkatkan Kompetensi karyawannya, Bank BJB Syariah senantiasa memberikan pelatihan-pelatihan, dan hasil dari pelatihan tersebut dievaluasi melalui media *E-Learning*. Faktor tersebut merupakan faktor pendukung dari sekian banyak faktor peningkat kompetensi.
3. Model Pengembangan SDM melalui *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Bank BJB Syariah, dimana semakin sering mengakses *E-Learning* yang merupakan *follow up* atau evaluasi dari berbagai pelatihan maka kompetensi karyawan secara *Technical Competency* dan *Behavioural Competency* akan meningkat. Model pengembangan SDM melalui E-Learning memberikan pengaruh sebesar 33,1% terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Kantor Pusat Bank BJB Syariah, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- DR. Deni Darmawan, S.Pd., M.Si. 2014. *Pengembangan E-Learning: Teori dan Desain*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2005. *Perencanaan SDM : untuk organisasi profit yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Imam Al-Qurthubi. 2008. *Tafsir Al-Qurthubi Bagian 5 (Terjemah Al-Jami' Li Ahkami Al-Qur'an)*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Imam Tirmidzi. 1994. *Sunan Tirmidzi Juz IV*. Dar Al-Kutub Al-'Ilmiyah.
- Kasmir. 2012. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Komaruddin Sastradipoera. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja: Berbasis Kompetensi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mulyadi, 2011. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neni Sri Imaniyati. 2013. *Perbankan Syariah dalam Perspektif Hukum Ekonomi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Prof. DR. H. Abdurrahman Fathoni, M.Si. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA, M.Si. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Saifuddin Bachrun. 2011. *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sjafri Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Website :

HRD.Live, Diakses Tanggal 4 Mei 2015, Pukul 16.40 WIB

Portal Bank BJB Syariah, Diakses Tanggal 8 Mei 2015, Pukul 10.30 WIB

www.bjb.syariah.co.id, Diakses Tanggal 22 Juni 2015, Pukul 14.35 WIB