

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki penduduk penganut agama mayoritas islam terbesar dan terpadat di dunia dan dibuktikan dengan naiknya kebutuhan jasa bagi para penduduk muslim dalam pemenuhan kebutuhannya. Hal tersebut berakibat pada meningkatnya kesadaran yang ada pada kebutuhan *halal matter*, menjadi faktor utama upaya pembangunan ekosistem halal. Termasuk pada sektor Bank Syariah.¹

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, dijabarkan dengan rinci mengenai bank syariah sebagai sebuah bank dengan konsepnya melakukan sebuah pelayanan jasa usaha dengan berdasarkan etika dan prinsip syariah yang tersusun dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Umum Syariah.² Lembaga keuangan dikelompokkan dalam 2 bentuk berupa: Lembaga Keuangan Bank dan Non bank. Sebagaimana didefinisikan untuk Lembaga keuangan bank adalah sebuah instansi keuangan pada umumnya memiliki fungsi sebagai penyedia sistem mekanisme pembayaran yang cepat dan efisien bagi nasabah. Lembaga keuangan non bank sebagai suatu instansi dengan memberi sebuah layanan dalam jasa keuangan untuk masyarakat sebagai nasabah dengan pendekatan secara tidak langsung (*non depository*).³

Adapun seiring di gulirkannya perbankan syariah di pertengahan 1990-an, beberapa Lembaga Keuangan Syariah mempunyai tujuan, fungsi, dan kedudukan.⁴ Dalam mendirikan sebuah Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yaitu sebagai bukti atas pengimplementasian dalam kebutuhan serta pengertian yang dipahami dari umat muslim pada beberapa prinsip yang ada pada muamalat pada lingkup yang lebih mikro.⁵

Dalam prakteknya, perkembangan lembaga perbankan syariah memiliki beberapa konsekuensi logis yang penting bagi kebutuhan tenaga kerja yang terus meningkat.⁶ Namun masih banyak SDI yang kurang dan belum memahami pemahaman tentang kemampuan mengelola berbagai sektor keuangan syariah, khususnya perbankan syariah. Sementara itu, secara persentase, hanya sekitar 10 persen sumber daya insani dengan latar belakang keterampilan dan pendidikan serta pendidikan berbasis syariah yang bekerja di bidang

¹ Yusak. Laksamana, *Tanya Jawab Cara Mudah Mendapatkan Pembiayaan Di Bank Syariah*. (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009).

² Undang-Undang RI No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah mengenai Definisi Bank Syariah.

³ Burhanuddin S, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 26.

⁴ Yuli Anisah Busra, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta, 2017).

⁵ Ibid.,15

⁶ Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

keuangan syariah di Indonesia.⁷ Sementara itu, sekitar 90% SDM memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan di bidang ekonomi tradisional, yang “dilengkapi” dengan pelatihan singkat perbankan syariah, sehingga tidak dipungkiri SDM yang berbasis keahlian keuangan syariah juga tidak membuat Kontribusi ini terutama disebabkan oleh upaya mengembangkan industri keuangan syariah yang tumbuh lebih cepat. Hal ini menjadi tantangan untuk lebih terlibat dalam pengelolaan, pengembangan dan pembangunan berkelanjutan industri keuangan syariah.⁸

Untuk menyudahi problematika manajemen SDI pada industri keuangan syariah ini, muncul gagasan berupa kesadaran terutama dari berbagai kalangan pelaku bisnis atau pengusaha muslim yang berkenan dalam operasional bisnisnya dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berbasis pada nilai-nilai syariah islam. Sistem serta upaya optimalisasi ini menjadikan sumber daya manusia tersebut merasa terbebani secara fisik dan psikis, diibaratkan seperti sapi perah yang bekerja pada perusahaan.⁹

Dalam ilmu MSDI sendiri memandang manusia sebagai makhluk individu.¹⁰ Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan orang dalam suatu forum yang memberikan dedikasi berupa pemikiran dan berbagai eksekusi untuk mencapai tujuan bersama forum. Peran tim manajemen harus mencakup kemampuan mengelola sumber daya manusia yang kompeten seperti: pemilihan karyawan baru, evaluasi pengembangan kinerja pribadi dan perencanaan karir bagi seluruh karyawan perusahaan.¹¹ Dalam sebuah kajian memang SDM sangat berperan penting dalam pengembangan sebuah konsep atau rencana tertentu, pada sebuah penelitian menyebutkan bahwa SDM berperan penting dalam mengembangkan pariwisata, dalam hal ini peran SDM dapat berupa sebagai pekerja, pengusaha, pakar dll. Dari peran tersebut menentukan kualitas pelayanan dan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna wisata.¹²

Hal diatas membuktikan memang menarik untuk dikaji lebih dalam dalam sebuah lembaga keuangan syariah, khususnya penerapan MSDI dalam lembaganya. Didukung

⁷ Hisyamuddin, *Dilema Perbankan Syariah Nasional: Antara Kebutuhan Kenyataan Dan Keharusan*. (Bandung: Mitra Abadi Press, 2011).

⁸ Sule, Ernie Trisnawati dan Wa Ode Zusnita., *Manajemen Sumber Daya Syariah*, dalam *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Refika Aditama, 2016) 202

⁹ Fahmi, Abu dkk, *HRD Syariah; Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia, 2014), 127-128

¹⁰ Widodo, Thesis: *Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo Tahun 2017*, IAIN Ponorogo 2019

¹¹ B.T Renaldy Masie, “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2015, 637.

¹² Ardiansyah, Farid, Nasrulloh, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR pada Pariwisata Syariah di Pulau Madura, *JIEI (Jurnal Ilmu Ekonomi Islam)*, 8 (03) , 2022, 3787

dengan adanya penggabungan beberapa bank menjadi bank syariah baru milik pemerintah dengan nama BSI. Sebagai lembaga keuangan syariah yang sudah dinilai mapan, tentunya BSI memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang bagus, hal ini agar seimbang dengan status BSI yang merupakan lembaga yang bagus dalam mengelola bank dengan implementasi sistem ekonomi islam. Salah satu BSI yang ada di Madura adalah BSI Gadai Emas Bangkalan. Lembaga keuangan ini memiliki struktur organisasi yang lengkap dan jelas disetiap posisinya. Orang-orang yang mengisi posisi-posisi penting dalam lembaga merupakan orang-orang yang memiliki kompetensi tinggi dibidangnya. Dalam identifikasi awal, peneliti menemukan hal yang menarik. Hal tersebut adalah meskipun lembaga ini dinilai masih baru dari gabungan/ merger tetapi sudah memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki struktur organisasi usaha yang baik. hal ini tidak terlepas dari rekrutmen karyawannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen karyawan yang ada di BSI Gadai Emas Bangkalan dan selanjutnya nanti akan dianalisa.