

# Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan

**Jantan Ari Sadewo**

Universitas Trunojoyo Madura  
Email: [sadewojantan@gmail.com](mailto:sadewojantan@gmail.com)

**Dzikrulloh**

Universitas Trunojoyo Madura  
Email : [dzikrulloah@trunojoyo.ac.id](mailto:dzikrulloah@trunojoyo.ac.id)

## ***Abstract***

*The rapid development of Islamic banking is currently producing a variety of logical consequences on a need that is needed regarding the workforce. Developing human resources is a necessity due to the rapid development of Islamic sharia-based industries, especially the financial institution industry. The purpose of writing this article is to describe how the employee recruitment process is at BSI Gadai Emas Bangkalan and will later be reviewed using the theory of Human Resource Management (MSDI) in Islamic economics. In his research, the author uses MSDI theory as a basis which includes basic understanding, MSDI principles, MSDI processes, and MSDI determinants. As in his research, he used descriptive research using a qualitative approach, and the methods used to collect data were interviews and documentation. The data analysis method applied descriptive qualitative analysis. The results showed that in BSI before the open recruitment process had implemented good planning/at-takbhiith related to employees, organizing/attanziem already existed and was running optimally, directing (actuating/at-TANZIEQ) was commanded by the leader. , the leader has implemented a leadership spirit that emphasizes Islamic family principles, and control (controlling/almuraqabah) is carried out in a good system supported by constructive policies. For the recruitment system, namely the dissemination of information, selection, acceptance, training, division of jobs or sections, determination of salary and rewards, and finally related to attendance and discipline while working. So the recruitment system above is in accordance with the process in MSDI.*

**Keywords:** *Employee Recruitment, Human Resource Management*

### **Abstrak**

Pesatnya perkembangan perbankan syariah saat ini menghasilkan berbagai konsekuensi logis pada sebuah keperluan yang dibutuhkan mengenai tenaga kerja. Dalam mengembangkan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan karena pesatnya perkembangan industri berbasis syariat Islam, khususnya industri lembaga keuangan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen karyawan yang ada di BSI Gadai Emas Bangkalan dan selanjutnya nanti akan ditinjau menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam ekonomi islam. Dalam penelitiannya yang dilakukan penulis menggunakan teori MSDI sebagai dasar yang meliputi pengertian dasar, prinsip-prinsip MSDI, proses MSDI, dan faktor penentu MSDI. Sebagaimana dalam penelitiannya yang dilakukan menerapkan jenis penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif, serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu berupa wawancara dan dokumentasi, metode analisis data menerapkan analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam BSI sebelum proses open rekrutmen sudah diterapkan perencanaan (*planning/ at-takhthiith*) yang baik terkait dengan karyawan, pengorganisasian (*organizing/ attanziem*) sudah ada dan berjalan secara maksimal, pengarahan (*actuating/ at-tansiiq*) dikomando oleh pemimpin, pimpinan tersebut sudah menerapkan jiwa kepemimpinan yang menekankan prinsip kekeluargaan yang islami, dan pengendalian (*controlling/ almuraqabah*) dilakukan dengan sistem yang baik dengan didukung kebijakan-kebijakan yang membangun. Untuk sistem rekrutmennya yaitu penyebaran informasi, seleksi, penerimaan, training, pembagian job atau bagian, penentuan gaji dan reward, dan terakhir terkait kehadiran dan kedisiplinan selama bekerja. Jadi sistem rekrutmen diatas sudah sesuai dengan proses dalam MSDI.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen Karyawan, Manajemen Sumber Daya Insani*

### **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.<sup>1</sup>

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, dijelaskan 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.<sup>2</sup> 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*).<sup>3</sup>

Adapun seiring di gulirkannya perbankan syariah di pertengahan 1990-an, beberapa Lembaga Keuangan Syariah mempunyai tujuan, fungsi, dan kedudukan.<sup>4</sup> 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 ingkup yang lebih mikro.<sup>5</sup>

Dalam prakteknya, perkembangan lembaga perbankan syariah memiliki beberapa konsekuensi logis yang penting bagi kebutuhan tenaga kerja yang terus meningkat.<sup>6</sup> 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

---

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

<sup>2</sup> Undang-Undang RI No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah mengenai Definisi Bank Syariah.

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

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

<sup>5</sup> Ibid.,15

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

bidang keuangan syariah di Indonesia.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

Dalam ilmu MSDI sendiri memandang manusia sebagai makhluk individu.<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup> 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

---

<sup>7</sup> Hisyamuddin, *Dilema Perbankan Syariah Nasional: Antara Kebutuhan Kenyataan Dan Kebaruan*. (Bandung: Mitra Abadi Press, 2011).

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

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

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

<sup>11</sup> 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.

menentukan kualitas pelayanan dan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna wisata.<sup>12</sup>

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

### **Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)**

Dalam definisinya mengenai hal ini, memandang dan memahami bahwa peran manusia dengan segala kemampuan, potensi, serta totalitasnya, yakni jiwa dan raga untuk mampu dalam menjalankan dan mengemban tanggung jawab<sup>13</sup> Adapun pengertian sumber daya insani (SDI) adalah sekerumunan kelompok manusia yang memiliki amanah tanggungjawab pada wadah tertentu, baik organisasi, perusahaan, maupun lembaga yang berkontrobusi melalui sumbangsih pemikiran dan tindakan dalam mencapai tujuan bersama.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ardyansyah, 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

<sup>13</sup> Widodo, Thesis: *Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo Tahun 2017*, IAIN Ponorogo 2019

<sup>14</sup> Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, ( Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), 227

Tanggung jawab utama tim manajemen sumber daya manusia mencakup kompetensi seperti memilih karyawan baru, menilai pengembangan staf, dan membuat rencana karier. Kata "manusia" berkaitan dengan manusia, umat manusia, kemanusiaan. Manajemen sumber daya insani (MSDI), yang dikenal mengakui adanya beberapa pendekatan yang dampaknya dapat ditelusuri kembali ke bagaimana orang diperlakukan. Seperti yang telah disebutkan, dimensi sumber daya yang paling penting adalah kontribusi mereka terhadap organisasi, sedangkan dimensi manusia yang paling penting adalah pengolahan kontribusi mereka.<sup>15</sup>

Manajemen sumber daya insani adalah penataan tenaga kerja sebagai yang efisien dan efektif guna melakukan sebuah pencapaian terhadap suatu tujuan dari wadah organisasi. Sumber daya manusia didefinisikan menjadi individu dengan selalu memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>16</sup> Prinsip syariah dalam pengembangan manajemen ada beberapa prinsip diantara yaitu:

1. Prinsip amanah

Islam meyakini bahwa beberapa jenis sumber daya sebagai sebuah anugerah yang diberikan oleh Tuhan. Karena itu setiap orang wajib menggunakannya secara efisien dan optimal dalam produksi untuk mewujudkan kebaikan.

2. Prinsip kepemilikan terbatas

Ada batasan yang pasti untuk kepemilikan pribadi, seperti kepemilikan faktor dan alat produksi. Selanjutnya, Islam menolak segala bentuk pendapatan melalui cara-cara ilegal, apalagi kegiatan yang bertujuan menghancurkan masyarakat.

3. Prinsip kerjasama dalam kebaikan

Kerjasama adalah pendorong ekonomi Islam. Hanya orang-orang yang mengikuti petunjuk Allah SWT yang bertindak sebagai penjual, pembeli, pencari nafkah, dan pencatut Muslim. Usaha seorang muslim untuk mencapai cita-citanya harus dilandasi oleh nilai-nilai Islam melalui bekerja sama.

4. Prinsip tanggung jawab sosial

---

<sup>15</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 10

<sup>16</sup> Al Qorni, F. I., Herachwati, N., Rofiki, A., & Muhtadi, R. ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA KOPERASI GUNA MENCAPAI KEMANDIRIAN EKONOMI PONDOK PESANTREN. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), (2022), 425-443.

Dalam sebuah pencapaian yang telah didapatkan oleh seseorang berupa harta dalam konsep muamalah wajib berfungsi menjadi modal produktif untuk menaikkan tingkat produksi nasional serta bila menjadikan suatu peningkatan kesejahteraan rakyat.

5. Sistem kepemilikan bersama

Islam memberikan suatu jaminan terhadap hal milik komunal maupun pemanfaatan terencana dalam kemaslahatan umat. Tetapi ini tidak berarti bahwa Islam mendukung komunitas sosial. Prinsip ini menekankan komitmen aktif negara terhadap kesejahteraan masyarakat.

6. Prinsip distribusi ekonomi

Umat Islam yang hartanya lebih dari nishab wajib membayar zakat. Zakat adalah cara mendistribusikan sebagian dari kekayaan mereka kepada asnaf, orang miskin dan membutuhkan.

7. Prinsip keadilan

Agama Islam dalam syariatnya memberikan sebuah larangan untuk membayar riba maupun yang disebut dengan pada banyaknya model pinjaman uang. Riba merugikan orang lain dan dengan demikian mengarah pada ketidakadilan. Islam sangat menganjurkan perdagangan yang adil dan melarang riba. Islam sangat membenci rentenir. Karena riba mengarah pada ketidakadilan ekonomi.<sup>17</sup>

### **Proses MSDI**

- 1) Perencanaan (*planning/ at-takbtbiith*). Tujuan dari rencana ini adalah untuk menetapkan program kepegawaian termasuk organisasi karyawan, arahan, manajemen, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin dan pemutusan hubungan kerja. Perencanaan tenaga kerja adalah upaya departemen sumber daya manusia untuk memperkirakan kebutuhan dan inventaris staf di masa depan.<sup>18</sup> Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja, perencana dapat mengantisipasi kebutuhan tertentu. Mengetahui tingkat permintaan terlebih dahulu, para perencana berusaha memperkirakan ketersediaan tenaga kerja tersebut. Estimasi tersebut didahului dengan peninjauan staf saat ini, setelah itu potensi penggantian diidentifikasi.

---

<sup>17</sup> *Ibid*, 56-59.

<sup>18</sup> Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R.. Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), (2020), 188-203.

Agar departemen sumber daya manusia dapat melakukan manajemen kepegawaian dengan baik dan akurat, maka harus menitikberatkan pada perencanaan kepegawaian dengan mengacu pada Al Quran dan Hadits. Konsep manajemen Islam menyatakan harus diberikan sebuah perhatian mengenai suatu hal yang sudah dilakukan terlebih dahulu. Kemudian buat rencana untuk besok. Langkah pertama adalah menyiapkan personel dan membuat anggaran tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk memberi Anda gambaran tentang persyaratan kepegawaian Anda. Kegiatan kedua, Penyiapan Program SDM, merupakan kegiatan rekrutmen penciptaan lapangan kerja, promosi status pegawai, pelatihan dan pengembangan karyawan, mengembangkan statur karir, dan PHK karyawan. (*put the right man on the right place*).<sup>19</sup>

- 2) Pengorganisasian (*organizing/ attanzjem*), Dengan kata lain, membagi suatu pekerjaan, keterkaitan yang terjadi antara Manajemen dan tenaga kerja, pendelegasian kewenangan, koordinasi dan integrasi didefinisikan pada sebuah model bagan organisasi, serta aktifitas mengelola karyawan.
- 3) Dalam memberikan sebuah petunjuk yang mengarahkan (*actuating/ at-tansiiq*) dan Pengadaan, sebagai suatu bentuk aktifitas dengan memberi suatu arahan bagi karyawan dalam melakukan sebuah kerja sama dengan lebih efektif dan efisien. Instruksi dilakukan oleh manajer, memberikan instruksi kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka melakukan seluruh tugas secara optimal. Procurement adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan dan onboarding dalam menemukan talenta dengan memenuhi keperluan yang dibutuhkan dalam sebuah kelompok atau organisasi.
- 4) Pengendalian (*controlling/ almuraqabah*), sebagai suatu bentuk aktifitas yang dilakukan untuk memeriksa apakah karyawan mematuhi peraturan organisasi dan jadwal kerja. Tindakan korektif atau perbaikan akan diambil jika terjadi penyimpangan.<sup>20</sup>

### **Faktor Penentu MSDI**

MSDI yang dilaksanakan oleh lembaga terhadap pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

---

<sup>19</sup>Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 49.

<sup>20</sup> Andrianto dan Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori dan Praktik* (T.tt: Qiara Media, 2019), 207-208

- 1) *Responsibility* (Tanggung Jawab) setiap seseorang mempunyai tanggung jawab mengenai apa yang dipimpin.”
- 2) *Skill* (Keahlian) berupa kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya insani dalam memenuhi kebutuhan lembaga. Misalnya marketing.
- 3) *Mental Effort* (Kekuatan) setiap orang sangat membutuhkan dan memerlukan otak yang dapat diandalkan dan kapasitas mentalnya untuk bekerja menerima tingkat perlindungan dengan semakin maksimal daripada mereka dengan melakukan keandalan kekuatan fisiknya.<sup>21</sup>
- 4) *Physical Effort* (Kompetensi fisik) Islam sangat mementingkan kebugaran jasmani manusia. Karena manusia bisa bertahan jika memiliki kekuatan fisik. Islam sangat tidak toleran terhadap kelemahan. Karena kelemahan erat kaitannya dengan kemalasan.
- 5) *Working Condition* (Lingkungan Kerja) dalam sebuah lingkungan kerja yang dijalani dalam sebuah pemasar bervariasi dari operasi ke operasi.
- 6) *Government Rule* (Aturan yang berlaku) Pemerintah menjadi sebuah regulator yang umumnya mengeluarkan aturan dengan lebih memadai kepada pekerja.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan konsepsi dan teori pada pendekatan penelitian kualitatif dan menerapkan jenis penelitian analisis deskriptif.<sup>22</sup> Lokasi Penelitian yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil. Dalam penelitian yang dilakukan membutuhkan sumber data berupa sumber data primer dan sekunder. Sebagaimana dalam pengertiannya sumber data primer sebagai suatu sumber data yang didapatkan dari suatu orang yang memberikan sebuah informasi secara langsung dalam sebuah penelitian dengan melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan bank. Sedangkan sumber data sekunder dalam pengertiannya sebagai suatu bentuk sumber data yang digunakan untuk mendukung sebuah kebutuhan penelitian dan juga sumber data primernya, dalam hal ini tersusun atas beberapa dokumentasi dan teori yang didapatkan dari berbagai sumber

---

<sup>21</sup> Linda Sari, dkk. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), (2020),158-172.

<sup>22</sup> Lexy J. Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung : Remaja Rosdakary, 2006), 6.

baik buku maupun internet guna menjadi tambahan pendukung informasi mengenai sebuah fokus kajian penelitian yang dilakukan.<sup>23</sup>

Dalam sebuah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan diimplementasikan secara rinci dan digunakan peneliti yaitu berupa wawancara semi terstruktur. Dalam hal tersebut dikarenakan model wawancara dapat mengambil data lebih banyak dari yang diharapkan.<sup>24</sup> Teknik analisis data pada sebuah penelitian yang dilakukan sebagai bentuk proses mereduksi sebuah data, display data, dan inferensi/validasi.<sup>25</sup>

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum BSI (Sejarah dalam Pendirian)**

Bank Syariah Indonesia sendiri memiliki perkembangan yang cukup pesat dan tergabung dalam salah satu industri BUMN yang memberi kontribusi pada perkembangan ekonomi di Indonesia. Ditanggal 1 Februari 2021 yang tepatnya 19 Jumadil Akhir 1442 H ditandai dengan sebuah sejarah dalam menyatukan BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri, dalam sebuah pengelompokan menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Dalam proses penggabungan mempunyai suatu keunggulan dan kekuatan dari ketiga bank syariah guna menawarkan sebuah pelayanan performa keuangan syariah dengan semakin komprehensif. Adanya sebuah dukungan sinergi manfaat dalam suatu badan usaha induk (BRI, BNI, Mandiri) dan pemerintahan yang membeikan suatu komeitmennya dalam Kementerian BUMN.<sup>26</sup> Dalam proses yang dilakukan untuk menggabungkan tiga bank syariah yang disebutkan sebagai sebuah inisiatif guna melakukan perwujudan mimpi dari bank syariah untuk diharapkan dapat digunakan sebagai suatu layanan keuangan yang dapat dibanggakan oleh umat dan sebuah harapan dalam kekuatan baru untuk proses peningkatan pembangunan dan perekonomian nasional serta memajukan

---

<sup>23</sup> Bactiar S. Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, No. 1 (2010): 47.

<sup>24</sup> Patton, "A Guide to Using Qualitative Research Methodology A Guide to Using Qualitative Research Methodology Contents," 2002.

<sup>25</sup> Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", (Bandung: ALFABETA,2013), 246.

<sup>26</sup> Sultan Antus Nasruddin. Olla Triana Agilga\* Mohammad, "Analisis Merger Bank Syariah Indonesia Melalui Pendekatan Mashlahah Mursalah," *Journal of Islamic Economics Law* 1, no. 2 (2022): 322.

kesejahteraan seluruh masyarakatnya.<sup>27</sup> Dengan adanya Bank Syariah Indonesia sebagai suatu bentuk cerminan dari adanya perbankan syariah yang dijalankan dalam negara Indonesia dengan lebih bermanfaat, universal dan modern, pada keseluruhan umat manusia. (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).<sup>28</sup>

## **Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Sistem Rekrutmen Karyawan Di BSI Gadai Emas Bangkalan**

### **1. Proses Sebelum Tahapan Open Rekrutmen**

Sebelum melaksanakan proses open rekrutmen di dalam BSI telah ada tahapan proses dalam menentukan pengelolaan SDM dalam lembaga, dengan adanya tahapan tersebut maka akan didapat SDM yang sesuai dengan proporsi kebutuhan lembaga dan nantinya akan membantu lembaga dalam berkembang dan menjadi lebih baik serta profesional dalam bekerja, tahapan proses tersebut adalah bank melakukan:

- a. Perencanaan (*planning/ at-takhthiith*). Merupakan tahapan yang dilakukan BSI Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil untuk memprediksi keadaan secara nyata terhadap sumber daya manusia agar tepat dengan pemenuhan organisasi.

Untuk proses perencanaan karyawan atau SDM di Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil adalah mempersiapkan kebutuhan karyawan sesuai masing-masing bagian, pada proses ini data yang dibutuhkan untuk proses perencanaan, hal tersebut didapat dari hasil evaluasi bulanan yang dilakukan di setiap bagian di dalam bank, dari data hasil evaluasi tersebut nantinya akan diketahui kebutuhan suatu pekerjaan di setiap masih-masing bagian sehingga barulah pihak bank melalui pimpinan memutuskan akan menambah jumlah SDM atau karyawan di bank. Selain itu, perencanaan pada proses optimalisasi keahlian karyawan telah disesuaikan dengan jenis pekerjaan atau bagian dalam bank. Tujuan utamanya adalah agar pekerjaan yang dilakukan bisa optimal dan hasil

---

<sup>27</sup> Widwi Handari Adji Yoannisa Fitriani Suhayati, Azri Nur Maulina, “Pengaruh Pemahaman Bertransaksi Menggunakan Webform BSI Dan BSI Mobile Terhadap Kepuasan Nasabah,” *Al Kharaj: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 4, no. 6 (2022): 1633.

<sup>28</sup> Bank BSI, Profil BSI: Sejarah dan Visi Misi, diakses melalui situs <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> pada tanggal 07 Desember 2022

yang didapat sesuai dengan harapan BSI, artinya keahlian seorang pekerja memang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang diberikan di bank, hal ini dilakukan agar kinerjanya maksimal dan tidak merugikan bank juga.<sup>29</sup> Tenaga kerja Islam secara alami berasal dari perekrutan profesional. Perekrutan adalah mempekerjakan pelamar yang memenuhi syarat. Prosesnya dimulai dengan mencari calon pelamar dan diakhiri dengan serangkaian lamaran. Mempekerjakan atau memecat pekerja bisa dijabarkan menjadi sebuah tindakan yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan memberikan daya tarik pekerja baru dengan sesuai terhadap keterampilannya yang dimiliki (*put the right man on the right place*).<sup>30</sup>

- b. Pengorganisasian (*organizing/attanzim*), Dengan kata lain, dalam membagi sebuah pekerjaan, keterkaitan yang terjadi pada manajemen dan tenaga kerja, pendelegasian sebuah kewenangan, koordinasi dan integrasi, didefinisikan pada sebuah bagan organisasi, serta dalam aktifitas yang dilakukan untuk mengelola karyawan. Dalam Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil sudah dibentuk pengorganisasian kerja yang baik.<sup>31</sup>
- c. Mengarahkan (*actuating/at-tansiq*) serta Pengadaan. Instruksi dilakukan oleh manajer, memberikan instruksi kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka melakukan semua tugasnya dengan baik. Pada proses pengarahan dan pengadaan karyawan BSI di setiap cabang berbeda beda, tergantung dari kebijakan kantor wilayah dan pusat. Kalau di Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil ini fokus produknya kepada pegadaian emas, dana pensiun, dan tabungan. Berbeda dari cabang cabang lain karena melihat kestrategisan mikro usaha dari setiap wilayah dan untuk kekurangannya di BSI Gadai emas Bangkalan ini adalah tidak ada karyawan yang bertugas menarik uang langsung terjun ke lapangan. Pemimpin atau pimpinan yang ada di Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil sudah memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik. sudah memberikan contoh pada karyawan tentang kedisiplinan, kinerja dan lain sebagainya. Sikap ramah dan

---

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan pihak BSI

<sup>30</sup> Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 49.

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan pihak BSI

memiliki jiwa kepemimpinan yang merakyat membuat sosok pimpinan sangat dicintai oleh karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan pimpinan mendapat hasil kerja dari karyawan yang maksimal. Prinsip kekeluargaan dengan landasan syariat menjadi kunci utama yang diterapkan oleh pimpinan BSI.<sup>32</sup>

- d. Pengendalian (*controlling/ almuraqabah*), Kegiatan ini memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan organisasi serta menjalankan sebuah pekerjaan berdasarkan perencanaan. Bila terjadi suatu hal yang menyimpang, tindakan korektif bisa diambil.<sup>33</sup>

Pada Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil dikendalikan dengan sistem yang jelas dan memiliki pimpinan yang kopotent dibidangnya. Hal tersebut yang membuat seluruh komponen dalam sistem organisasi karyawan berjalan sesuai dengan disjob masing-masing dan hasilnya juga memuaskan. Selain itu, pada proses kerja setiap hari di BSI dilakukan breafing pagi dengan memulai pekerjaan dengan doa bersama, harapannya agar setiap hari karyawan bekerja dengan maksimal, hasilnya akan membawa keberkahan bagi semua komponen yang ada di BSI.<sup>34</sup>

## 2. Sistem Rekrutmen Karyawan Di BSI Gadai Emas Bangkalan

Pada Bank Syariah Indonesia Gadai Emas KC Bangkalan M. Kholil proses awal rekrutmen sampai dengan evaluasi untuk kedisiplinan karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:<sup>35</sup>

- 1) Proses rekrutmen karyawan: proses ini dilakukan ketika ada kebutuhan karyawan, apabila dibutuhkan maka pihak BSI Bangkalan mengajukan ke pusat. Setelah mendapat persetujuan dari pusat maka selanjutnya bank membuat informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan disjob yang dibutuhkan. Tentunya dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Penyebaran informasi: dalam memberikan informasi kepada calon karyawan, BSI memanfaatkan sosial media sebagai tempat dan wahana untuk komunikasi dan menyebarkan informasi. Selain itu

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan pihak BSI

<sup>33</sup> Andrianto dan Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah Impementasi Teori dan Praktik* (T.tt: Qiara Media, 2019), 207-208

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan pihak BSI

<sup>35</sup> Hasil wawancara dengan pihak BSI

juga, pihak BSI pusat membuat pengumuman resmi yang ditampilkan di website dan juga mencetak poster untuk disebarakan melalui kantor pos ataupun karyawan BSI terkait dengan lowongan pekerjaan tersebut .

- 3) Seleksi: setelah informasi disebar dan adanya batas terakhir pengumpulan surat lamaran atau mengisi google form online, maka ketika sudah ada seleksi internal . karyawan yang memenuhi syarat administrasi berkas diambil 25 % dari jumlah pelamar akan masuk pada tahap-tahap berikutnya, yaitu tahap wawancara, psikotes / tes psikologi, tes kesehatan selanjutnya menghadap ke pimpinan.
- 4) Penerimaan dan penempatan: untuk poin ini diperoleh hasil akhir akan diambil sesuai dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong, sesuai dengan kebutuhan terutama ditempatkan di form learn/ lowongan yang dipasang.
- 5) Training: untuk training biasanya ditempatkan di cabang terbesar karena dicabang terbesar/pusat pasti ramai dengan nasabah yang melakukan berbagai macam transaksi yang ada di BSI.
- 6) Pembagian job sudah sesuai dengan keahlian karyawan. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal dan tentunya tujuan akhirnya adalah untuk menunjang tercapainya tujuan BSI ( Target Kerja)
- 7) Penentuan gaji dan reward: adanya pengklasifikasian gaji dan pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi karyawan yang disebabkan karena gaji dan reward maka kinerja karyawan diharapkan juga akan meningkat. Penentuan gaji dan reward berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja setiap karyawan.
- 8) Kehadiran dan kedisiplinan: untuk kehadiran karyawan ditandai dengan absensi yang sudah di record dari sistem pusat. Jadi absensinya melalui sistem online. Dengan adanya sistem itu dapat diketahui dengan cepat tingkat kedisiplinan karyawan. Nantinya pimpinan akan mudah menentukan kebijakan-kebijakan penyelesaian masalah karyawan atau SDM di BSI.

## Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen karyawan Di BSI Gadaai Emas Bangkalan ditinjau dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) sudah baik sesuai dengan teori ekonomi islam tentang MSDI. Dalam BSI sebelum proses open rekrutmen sudah diterapkan Perencanaan (*planning/at-takhthiith*) yang baik terkait dengan karyawan, Pengorganisasian (*organizing/attanziem*) sudah ada dan terlihat baik dengan adanya struktur organiasasi kerja yang sesuai, Pengarahan (*actuating/at-tansiiq*) dikomando oleh pemimpin yang menerapkan jiwa kepemimpinan yang menekankan prinsip kekeluargaan yang islami dan Pengadaan, Pengendalian (*controlling/almuraqabah*) dilakukan dengan sistem yang baik dengan didukung kebijakan-kebijakan yang membangun. Untuk sistem rekrutmennya yaitu penyebaran informasi, seleksi, penerimaan, training, pembagian job atau bagian, penentuan gaji dan reward, dan terakhir terkait kehadiran dan kedisiplinan selama bekerja. Jadi sistem rekrutmen diatas sudah sesuai dengan proses MSDI.

## Daftar Pustaka

- Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, ( Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013).
- Andrianto dan Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah Impementasi Teori dan Praktik* (T.tt : Qiara Media, 2019).
- Al Qorni, F. I., Herachwati, N., Rofiki, A., & Muhtadi, R. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Guna Mencapai Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 425-443.
- Ardyansyah, Farid, Nasrulloh (2022) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR pada Pariwisata Syariah di Pulau Madura, *JIEI (Jurnal Ilmu Ekonomi Islam)*, 8 (03) , 3783-3792
- Bachri, Bactiar S. “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 47

Bank BSI, Profil BSI: Sejarah dan Visi Misi, diakses melalui situs <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> pada tanggal 07 Desember 2022

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

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

Fahmi, Abu dkk, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia, 2014)

Hasil wawancara dengan pihak BSI

Hisyamuddin. *Dilema Perbankan Syariah Nasional: Antara Kebutuhan Kenyataan Dan Kebarusan*. Bandung: Mitra Abadi Press, 2011.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

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

Lexy J. Moleong, *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, (Bandung : Remaja Rosdakary, 2006).

Mohammad, Sultan Antus Nasruddin. Olla Triana Agilga\*. “Analisis Merger Bank Syariah Indonesia Melalui Pendekatan Mashlahah Mursalah.” *Journal of Islamic Economics Law* 1, no. 2 (2022): 322.

Patton. “A Guide to Using Qualitative Research Methodology A Guide to Using Qualitative Research Methodology Contents,” 2002

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

Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen*

*Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158-172.

Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.

Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", (Bandung: ALFABETA, 2013)

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

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

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

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

Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. (Jakarta: Griya Ilmu, 2017).

Yoannisa Fitriani Suhayati, Azri Nur Maulina, Widwi Handari Adji. "Pengaruh Pemahaman Bertransaksi Menggunakan Webform BSI Dan BSI Mobile Terhadap Kepuasan Nasabah." *Al Kharaj: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 4, no. 6 (2022): 1633