

LIBERALISASI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH



Dr. Zainal Abidin, M.E.I.

**LIBERALISASI REKRUTMEN
SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN
SYARIAH**

Dr. Zainal Abidin, M.E.I.



LIBERALISASI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH

Dr. Zainal Abidin, M.E.I.

© viii+78; 16x24 cm
Januari 2018

Editor : Moh. Afandi
Layout & Desain Cover : Miftahus Surur

Duta Media Publishing

Jl. Masjid Nurul Falah Lekoh Barat Bangkes Kadur pamekasan
Telp (0324) 3515231, E-mail: redaksi.dutamedia@gmail.com

All Rights Reserved.

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun tanpa ijin tertulis dari penerbit

ISBN: 978-602-6546-40-1

IKAPI: 180/JTI/2017

**Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 19 tahun 2002
Tentang Hak Cipta**

Lingkup Hak Cipta

Pasal 2

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi Pencipta atau Pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pidana

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah kami ucapkan sebagai ungkapan rasa syukur atas segala nikmat yang telah diberikan-Nya kepada penulis sehingga proses penulisan buku ini dari awal berjalan dengan lancar sampai akhir dan rampung untuk disajikan.

Dalam rangka menciptakan *legacy* dalam ranah intelektual maka penulis berusaha menuangkan hasil penelitian dengan tema *Problematika Rekrutmen SDM di Perbankan Syariah di Sampang Madura* yang didanai oleh DIPA STAIN Pamekasan Tahun 2017 kedalam sebuah buku, sehingga hasil penelitian bisa dinikmati oleh khalayak yang lebih umum.

Selanjutnya penulis dalam menghasilkan karya ini dari awal sampai akhir telah melibatkan berbagai pihak, sehingga penulis wajib mengucapkan terima kasih yang sangat tinggi kepada :

1. Ketua STAIN yang telah memberikan tugas dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan aktivitas peningkatan kompetensi akademik dengan melakukan penelitian ini dan menyajikan dalam bentuk buku.
2. Pimpinan Bank Syariah di Sampang Madura dan pihak yang telah sudi memberikan kesempatan dan bantuan serta saran kepada penulis untuk menambah wawasan dan kawasan dalam ranah keilmuan yang ditekuni penulis.
3. Ketua P3M STAIN Pamekasan beserta seluruh jajarannya yang memberikan seluruh fasilitas demi terlaksananya penulisan ini serta memberikan arahan dan bantuan sehingga penulisan ini dapat terealisasi dengan baik.
4. Semua pihak yang tidak mampu penulis sebutkan yang telah membantu proses selesainya buku ini.

Semoga seluruh amal kebaikan yang telah diberikan mereka kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT yang berlipat ganda. Amin.

Akhirnya sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kekeliruan, maka peneliti menerima segala masukan dan kritik untuk membangun kompetensi peneliti menjadi lebih baik di masa depan.

Pamekasan, 1 Januari 2018
Penulis,

Dr. Zainal Abidin, M.E.I
NIP. 198007012006041005

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Signifikansi Penelitian	11
E. Kajian Terdahulu.....	12
F. Kerangka Teori.....	20
BAB II: KAJIAN TEORI.....	23
A. Bank Syariah dan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Bank Syariah dan Bisnis	30
BAB III: METODE PENELITIAN	39
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	39
B. Prosedur Pengumpulan Data	40
C. Sumber Data.....	41
D. Analisis Data.....	42
E. Validasi Data	42
BAB IV: LAPORAN PENELITIAN	44
A. Paparan Data	44
B. Pembahasan.....	56
BAB V: PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
Daftar Pustaka	68
Daftar Riwayat Hidup Penulis	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesesuaian antara latar belakang pendidikan seseorang dengan profesinya merupakan sebuah keniscayaan. Untuk bisa menjadi seorang guru/pendidik maka latar belakang pendidikannya adalah sarjana pendidikan/keguruan/tarbiyah. Sarjana hukum/syariah mempunyai kesempatan untuk bisa menjadi seorang hakim. Seorang dokter haruslah sarjana kedokteran. Begitulah rumus sederhana di dunia kerja, sehingga ketika ada profesi yang diisi oleh orang yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai maka orang itu dikatakan tidak profesional.¹

Namun realita seperti itu tidak terjadi didunia perbankan. Dari survey singkat peneliti terhadap latar belakang pendidikan bankir atau karyawan perbankan di Madura ditemukan beberapa latar belakang pendidikan yang jauh panggang dari api, walalupun juga ditemukan yang masih serumpun seperti ekonomi dan lain sebagainya. Hasil survey tersebut bisa dideskripsikan dalam tabel berikut ini:

¹ Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya.<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-profesionalisme-kerja.html>. Di akses tanggal 4 April 2017.

Tabel 1.1:

Latar belakang pendidikan dan posisi karyawan dalam perbankan syariah di Madura²

NO	Latar Belakang Pendidikan	Posisi di Perbankan
1	MIPA	CS BRI Syariah Pamekasan
2	HUKUM	Teller BSM Pamekasan
3	HUKUM	Ketua BRI Syariah Bangkalan
4	TEHNIK	Manajer BSM sampang

Sumber:

Senada dengan fenomena di atas, dalam konteks nasional sudah menjadi rahasia umum bahwa pegawai bank/ bankir di Bank Indonesia (BI) mayoritas adalah alumni IPB Bogor sehingga IPB yang semula adalah Institut Pertanian Bogor diplesetkan menjadi Institut Perbankan Bogor karena mayoritas karyawan di BI adalah alumni IPB Bogor.

Dalam sebuah diskusi pemetaan profesi perbankan yang pernah diikuti peneliti pernah dipertanyakan bagaimana fenomena tersebut tentang alumni IPB yang bisa mendominasi perbankan termasuk Bank Indonesia. Dalam ranah itu pihak BI menjawab bahwa salah satu reasoning terhadap fenomena tersebut adalah kenyataan bahwa alumni IPB bogor dengan latar belakang pendidikan pertniannya ternyata setelah diamati sekitar 3-5 tahun jauh lebih hebat *performance*-nya sebagai bankir dibandingkan dengan alumni yang lain termasuk dengan alumni perbankan sekalipun. Hal itu dikarenakan karena salah satu kapasitas alumni IPB adalah mampu mengingat beberapa hukum dan ketentuan tentang akar, macam-macam akar dan lain sebagainya yang berhubungan dengan detail-detail pepohonan sebagai salah satu

² Hasil Observasi di perbankan syariah di madura tahun 2017.

kapasitas latar belakang pendidikannya. Kapasitas tersebut ketika terjun diperbankan sangat mampu mengendalikan sebuah bank sampai kepada informasi yang sangat detail. Berdasarkan bukti empiris inilah maka alumni IPB dianggap dan dinilai berkompeten dalam industri perbankan walaupun ia tidak pernah mengenyam ilmu perbankan.³

Secara konseptual bank adalah lembaga perantara keuangan.⁴ Sehingga bank identik dengan uang sebagai alat yang utama dalam sebuah usaha bisnis/perdagangan. Sedangkan Bank Syariah adalah Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.⁵

Oleh karena itu merupakan sebuah keniscayaan bahwa SDM perbankan syariah harus memahami prinsip-prinsip syariah dalam masalah perbankan atau yang dikenal dengan muamalah. Dengan kata lain lain perbankan termasuk perbankan syariah merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam keuangan atau lebih sederhananya adalah sebuah bisnis bahkan sebuah *heavy industry in the bussiness* (industri yang berat dalam sebuah bisnis).

Beberapa konsep yang berhubungan dengan SDM dan perbankan ketika dilihat sebagai sebuah usaha bisnis dalam ranah keuangan, yaitu:

1. Model Manajemen SDM dalam sebuah usaha Bisnis

Karyawan merupakan manusia, sehingga melihat seorang karyawan hendaknya bukan hanya sebagai faktor produksi saja, melainkan ada nilai lebih dari sekedar tenaga kerja. Beberapa corak

³ Hasil dokumentasi dari kegiatan di UIN Malang pada tahun 2014.

⁴ Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syari'ah* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2016), 1.

⁵ Ibid.,

dalam memahami karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi bisnis, yaitu:⁶

- a. Karyawan merupakan sebuah investasi. Jika sebuah investasi dikelola dengan baik dan benar maka dalam jangka panjang akan memberikan benefit yang cukup baik.
- b. Karyawan hendaknya dilayani dan dipuaskan baik secara lahiriyah maupun batiniah. Oleh karena itu manajer harus mengusahakan program yang mengarah ke arah yang berorientasi menciptakan kepuasan bagi karyawan. Jika karyawan puas maka ia bukan hanya merasa sebagai karyawan tetapi akan timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Pada akhirnya mereka akan bekerja sepenuh hati dan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, hal itu bisa dicapai karena mereka merasa memiliki terhadap perusahaan bukan hanya pekerja saja. Oleh karena itu ia akan mempunyai prestasi yang bisa diharapkan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Karyawan hendaknya dirangsang untuk terus meningkatkan keahlian dan kemauannya. Dalam menunjang agar perusahaan terus berkembang maka karyawan harus selalu di *up grade* skillnya. Mengadakan DIKLAT yang berorientasi kepada pengembangan perusahaan merupakan sebuah keniscayaan. Hal itu juga dipengaruhi semakin besar dan kompleksnya tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dari masa ke masa.
- d. Harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi karyawan. Keseimbangan inilah sebagai titik tolak dari maju mundurnya sebuah perusahaan.

⁶ Ismail Nawawi, *Islam dan Bisnis; Pendekatan Ekonomi Dan Manajemen; Doktrin, Teori Dan Praktik* (Surabaya: VIVpress, 2011), 728-729.

- e. Pemberian *reward* bagi prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan sebuah pendekatan yang perlu dilakukan untuk semakin meningkatkan dan memacu prestasi karyawan. *Reward* tidak harus berupa materi, penghargaan berupa non materipun sangat diapresiasi oleh karyawan. Di samping *rewards* terhadap karyawan yang berprestasi maka *punishment* bagi karyawan yang tidak konsisten merupakan sebuah keniscayaan yang harus ditradisikan untuk menilai sebuah prestasi karyawan.

Sebagai ujung tombak dalam sebuah manajemen maka seorang manajer harus dibekali dengan skill yang mumpuni. Ada beberapa skill yang harus dipahami dan dimiliki oleh seorang manajer, yaitu⁷

- a. *Conceptual skill* yaitu kemampuan untuk mengintegrasikan seluruh potensi yang ada dalam perusahaan..
- b. *Human skill* yaitu kemampuan memahami manusia lain. Hal itu dapat diaplikasikan dengan memahami, memotivasi serta bisa mengapresiasi orang lain agar berusaha bersama-sama dan mempunyai tujuan untuk mengejar sasaran perusahaan.
- c. *Administrative skill* yaitu mengikuti segala prosedur manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi sekaligus pengontrolan. Menciptakan prosedur dan mentaati secara konsisten aturan main yang sudah disepakati sehingga semua kebijakan yang diambil berdasarkan aturan main yang jelas.
- d. *Technikal skill* yaitu kemampuan secara teknis seperti teknik pelaporan keuangan, teknik pembukuan dan teknik lain yang diperlukan. Hal itu akan memberikan pemahaman yang lebih jelas dalam menjalankan roda perusahaan.

Namun ada sebuah konsep yang lebih simple yang menyatakan manajer itu harus mempunyai keterampilan manajer

⁷ Ibid, 729-730.

dan teknikal saja.⁸ Dua jenis kemampuan ini bisa memetakan posisi seorang manajer, apakah ia manajer yang level tinggi, menengah atau level bawah. Semakin tinggi posisi seseorang dalam manajemen maka semakin dituntut untuk mengenali “hutan” dimana ia hidup, semakin rendah posisinya ia hanya dituntut untuk mengenal “pohon” saja. Tentunya sekumpulan pohon-pohon akan membentuk hutan. Mengenali pohon dan hutan merupakan standar level dari seorang manajer dalam sebuah perusahaan.

Dalam posisi yang tinggi manajer bukan hanya memproduksi dan mendistribusikan produk akan tetapi ia harus menguasai skill lain dan lebih umum tantangannya, sebaliknya manajer rendah hanya dituntut untuk lebih menguasai teknik dan spesialis yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemikiran yang *holistic* dan *integral* menjadi sebuah keharusan bagi manajer dalam level top sehingga keputusan yang akan diambil bersifat *strategic* dan demi kepentingan jauh ke depan, menyangkut hal-hal yang *fundamental* dan keputusan itu mempunyai dampak yang sistemik terhadap perusahaan.⁹ Sebaliknya manajer dalam level rendah, keputusan yang diambil harus bersifat taktis dalam mencapai tujuan. Bahkan lebih teknikal dan operasional yang hanya berdampak secara mikro dalam bidang pekerjaannya. Semua level dalam manajemen harus diintegrasikan dan direncanakan sedemikian hingga untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dicanangkan,¹⁰

⁸ Ibid, 730-731.

⁹ Ibid, 733-734.

¹⁰ Ibid, 735.

2. Kompetensi SDM Bisnis dalam Konteks Syariah

Produktivitas sebuah usaha bisnis dipengaruhi oleh dua hal yaitu kredibilitas dan profesionalitas. Kredibilitas dapat dipahami sebagai sebuah nilai yang ideal yang akan terwujud dalam rasa percaya dari orang terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas dapat dideteksi dalam beberapa hal, yaitu ¹¹

- a. Kejujuran
- b. Mampu menjadikan win-win solution
- c. Ketaatan terhadap legal formal
- d. Transparansi
- e. Kearifan dalam menyelesaikan masalah
- f. Kesehatan perusahaan
- g. Perkembangan sebuah usaha.

Adapun yang dimaksud dengan profesionalitas adalah suatu nilai praktis yang bisa ditemukan dalam kehandalan di dalam mengelola perusahaan dengan cekat dalam melaksanakan semua agenda kegiatan. Profesional tidak hanya terlihat dari *performance* yang bagus namun dapat dilihat dari kerja nyata yang tampak sebagai hasil dari sebuah kegiatan usaha. Aspek profesionalitas bisa dilihat dari beberapa aspek, yaitu:¹²

- a. Kerapian pengelolaan bisnis
- b. Kesesuaian struktur dan keorganisasian perusahaan
- c. Keahlian dalam menjalankan usaha
- d. Adanya sistem mekanisme kerja
- e. Kesigapan dalam menangani masalah
- f. Adanya sumber daya baik manajer dan karyawan yang berkualitas
- g. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan perusahaan.

¹¹ Ibid, 739.

¹² Ibid, 739-740.

Berdasarkan asas kredibilitas dan profesionalitas maka untuk melaksanakan tujuan organisasi diperlukan beberapa perangkat, yaitu:¹³

- a. *Human ware* atau diistilahkan perangkat manusia. Human ware merupakan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan disemua level baik pemilik, direktur, pengelola sampai pekerja. Semua SDM harus mumpuni dalam bidang kualitas, kauntitas dan terpuji dalam ranah kepribadian. Kalau dalam Islam diistilahkan sebagai insan *al-kamil* (mendekati kesempurnaan).
- b. *Hard ware* atau perangkat keras yaitu alat-alat produksi dan serangkaian alat-alat fisik yang menjadi sarana dan prasarana dari sebuah aktivitas perusahaan.
- c. *Soft ware* atau perangkat lunak yaitu semua hal yang meliputi non fisik seperti pembagian tata kerja, etika perusahaan, wewenang dan tanggung jawab semua level dan semua perangkat yang mendukung terciptanya produksi dalam setiap perusahaan.

Dalam ranah pengelolaan bisnis syariah dibutuhkan beberapa kriteria SDM sebagai berikut:¹⁴

- a) Tipe pertama yaitu orang yang mempunyai kompetensi ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi bisnis. Pakar tipe pertama ini diproyeksikan akan memberikan sumbangan dalam ranah normatif dengan mencari prinsip-prinsip syariah Islam dalam ekonomi bisnis. Kontribusi itu diharapkan berupa pikiran yang praktis yang bisa menjawab semua problematika yang hadir dalam dinamika perusahaan.
- b) Tipe kedua orang yang paham ilmu ekonomi bisnis yang paham syariah. Tipe kedua ini diproyeksikan bisa memberikan

¹³ Ibid, 743-744.

¹⁴ Ibid, 744-745.

masukannya berupa analisis ilmu ekonomi terhadap pelaksanaan normatif dari ekonomi Islam.

- c) Tipe ketiga adalah orang yang sama-sama paham antara ilmu ekonomi bisnis dan ilmu syariah. Inilah tipe yang ideal untuk mengelola bisnis syariah. Namun sangat jarang sekali orang yang bisa memenuhi kualifikasi seperti tipe ketiga ini.

Ketiga tipe yang ada ini diharapkan akan bisa terus menumbuhkan kembangannya dalam melaksanakan usaha bisnis yang berbasis syariah. Hal itu dengan cara memperhatikan dengan sungguh-sungguh statement tentang ekonomi bisnis yang bersal dari sumber dasar Islam yaitu Al Qur'an dan Al Hadith.¹⁵

Berdasarkan tuntunan syariah maka diharapkan manajemen yang berlangsung akan mempunyai manajemen yang berorientasi kepada konsep *ih}sa>n* dalam normatif syariah. Manajemen yang berbasis *ih}sa>n* itu dapat dicirikan sebagai berikut: pertama, sederhana dalam aturan sehingga tercipta kemudahan. Birokrasi yang simple, sederhana dan mudah akan menjadikan manajemen mudah direncanakan, mudah dijalankan dan mudah dikontrol. Kedua, kecepatan dalam pelaksanaan sehingga bisa memuaskan semua orang yang berkepentingan. Ketiga profesional didalam melaksanakan, dan profesional inilah merupakan kunci dari sebuah pelaksanaan manajemen.¹⁶

Proyek yang bisa diagendakan untuk mencetak manajer dan manajemen yang berbasis syariah adalah:¹⁷

- a. Pemahaman tentang sistem lembaga bisnis syariah baik dalam skala mikro dan makro. Mikro meliputi teknis manajemen dan

¹⁵ Ibid, 741-743.

¹⁶ Hal itu sangat didukung oleh hadis Nabi: *idha wusid al-amr ila ghair ahlih fantaz}ir al-sa>'at.*

¹⁷ Ismail, *Islam dan Bisnis...*, 748-749.

produksi barang dan jasa sebagai sebuah individu atau lembaga usaha bisnis. Sedangkan makro sebagai sebuah sistem yang strategis karena ikut menentukan stabilitas ekonomi sebuah negara.

- b. Pemahaman tentang penerapan konsep syariah baik dalam ranah mengembangkan produk, landasan moral dan etika yang menjadi *role of game* dari sebuah bisnis.
- c. Pemahaman *stakeholder* kepada bisnis usaha Islam sehingga diharapkan ada sebuah komitmen dan integritas terhadap konsep syariah khususnya dalam usaha bisnis.
- d. Peningkatan teknik secara individual baik melalui DIKLAT dan lain sebagainya tentang kompetensi yang berkaitan dengan usaha bisnis seperti DIKLAT entrepreneurship berbasis syariah.

SDM merupakan tokoh kunci bagi pengembangan usaha bisnis Islam ke depan, sehingga upaya mempersiapkan kualifikasi SDM yang profesional dan mempunyai komitmen moral kepada keyakinannya akan melahirkan perusahaan bisnis Islam yang berkembang dan maju di masa yang akan datang.¹⁸

Oleh karena itu realita yang ada dalam rekrutmen SDM perbankan syariah termasuk di Madura menurut peneliti layak di kaji. Hal itu dikarenakan terdapat sebuah problematika yang laten yaitu betapa liberal/bebasnya semua orang sebagai SDM dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan heterogenbisa tersaring dalam proses rekrutmen SDM perbankan syariah. Padahal perbankan harus dikelola oleh orang yang profesional tentang perbankan yang salah satu indikatornya mempunyai latar belakang pendidikan perbankan atau disiplin ilmu yang serumpun dengan perbankan.

¹⁸Ibid, 750.

Disamping itu karena madura terlalu luas maka peneliti memfokuska pada kabupaten sampang dengan dua pertimbangan. Pertama, Kabupaten merupakan kabupaten yang memiliki prestasi ekonomi yang berada dipaling bawah dibandingkan dengan tiga kabupaten lainnya di Madura. Kedua, di Kabupaten sampang terdapat BPD Jatim Syraiah sebagai satu-satunya BPD Jatim Syariah di Madura. Dengan demikian penelitian yang akan dilakukan penelitian diberi judul **Problematika Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Sampang Madura.**

B. Rumusan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Proses rekrutmen karyawan di Perbannkan syariah di Sampang Madura?
2. Bagaiman Pemetaan manajemen SDM perbankan syariah di Sampang Madura?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui proses rekrutmen karyawan perbankan syariah di sampang Madura.
2. Mengetahui Pemetaan manajemen SDM Perbankan syariah sebagai hasil dari proses rekrutmen karyawan tersebut di Sampang Madura.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini tentunya akan mempunyai sebuah signifikansi bagi pemetaan perkembangan ekonomi Islam di Madura terutama dalam ranah perbankan syariah. Secara praktis penelitian ini berusaha membedah semua celah profesi yang bisa

diisi oleh alumni perbankan syariah, sehingga sejak dini ia harus sudah mempersiapkan diri agar sesuai dengan tuntutan dan permintaan pasar. Kesadaran akan hal itu akan membangunkan sebuah semangat untuk menjadi spirit bagaimana menjadi SDM yang profesional dan berkualitas.

Di samping itu dalam ranah teoritis penelitian ini akan menjadi sebuah diskursus awal pemetaan kompetensi untuk mempersiapkan alumni yang profesional dalam mencetak SDM Bankir atau karyawan perbankan syariah.

E. Kajian Terdahulu

Dalam kerangka pengayaan materi dan menghindari adanya plagiasi dan kemiripan penelitian yang akan dilakukan peneliti maka sangat diperlukan untuk menghadirkan tema penelitian yang mempunyai kesamaan dengan tema penelitian yang akan dilakukan. Ada beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan sebagaimana termaktub dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2: Pemetaan penelitian dengan tema SDM Perbankan Syariah

No	Tema/Judul/Penulis	Sumber	Isi
1	ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG AKSARA	Jurnal Analytica Islamica, Vol. 5, No. 1, 2016: 1-19	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pendidikan, Budaya organisasi, Upah Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Yang menjadi sampel dalam

	<p>MEDAN DITINJAUDA RI MANAJEMEN SYARIAH</p> <p>Anjur Perkasa Alam</p>	<p>Penelitian ini adalah Karyawan dari Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda didukung dengan uji model dan uji statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 dan EvIEWS 8. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada alpha 5%, penulis menyimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,3%. Variasi faktor yang berpengaruh terhadap</p>
--	--	---

			kinerja karyawan secara bersama-sama dijelaskan oleh variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 71,3%, sedangkan sisa pengaruhnya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. ¹⁹
2	Corporate Ethical Identity Perbankan Syariah di Indonesia Budi Sukardi, Taufiq Wijaya	Jurnal TSAQAFAH Vol. 9, No. 2, November 2013	Tulisan ini menjelaskan sejauhmana perbankan syariah di Indonesia menjalankan fungsinya sebagai agent of development melalui pengungkapan identitas etika di laporan tahunan perbankan syariah. Pentingnya identitas etika perseroan sebagai bagian personalitas dalam pencapaian sasaran bisnis, memiliki tujuan untuk menggambarkan manifestasi dan keunikan agar beroperasi dengan baik dan sukses di pasar, mampu

¹⁹ <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/analytica/article/view/477>, di akses tanggal 2 April 2017.

		<p>memberikan pengakuan dan perbedaan antar bank, sebagai aspek penting daya saing pasar bank yang berkelanjutan (sustainability market), yang meliputi pemahaman terhadap etika dan budaya sosial bank. Perbankan Islam sebagai institusi keuangan yang berbeda dengan bank konvensional memiliki pandangan yang secara konsep fundamental berlaku hak kepemilikan dan kontrak yang mengatur perilaku, etika, moral ekonomi dan sosial, baik individu, lembaga, masyarakat maupun negara. Perspektif fundamental di atas, memberikan keyakinan terhadap agama (Islam), serta sokongan terhadap bank syariah untuk menjadi sistem ekonomi terintegral dan Islam menjadi aplikatif dalam segala zaman serta mampu berkontribusi secara khusus bagi</p>
--	--	---

			perekonomian nasional, pada akhirnya diharapkan menjadi sistem alternatif bagi pembangunan perekonomian dunia. ²⁰
3	ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA INSANI BANK PEMBIAYAA N RAKYAT SYARI'AH DANA AMANAH DITINJAU DARI STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin	Jupe UNS, Vol 2, No 2, Hal 109 s/d 123. Juni, 2014.	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian berupa deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah pada umumnya dan bagian account officer pada khususnya. Sumber data berasal dari data primer berupa observasi dan wawancara, dan data sekunder berupa dokumen yang mendukung penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan

²⁰ Wijaya, Budi Sukardi Taufiq. "Corporate Ethical Identity Perbankan Syariah di Indonesia." *TSAQAFAH* 9.2 (2013): 337-356., di akses tanggal 2 April 2017.

			<p>triangulasi sumber, dan triangulasi metode. Analisis data dilaksanakan sesuai dengan bagan komponen model analisis interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Prosedur penelitian dilakukan dari tahap pra lapangan, kegiatan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan. Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora. Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI Subbidang BPRS yang telah ditetapkan dan</p>
--	--	--	--

			diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS. ²¹
4	MENGEMBANGKAN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT YANG STRATEGIS UNTUK MENUNJANG DAYA SAING ORGANISASI: PERSPEKTIF MANAJEMEN KINERJA (PERFORMANCE MANAGEMENT) DI BANK SYARIAH Ahmad Azmy	BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 78-90	Artikel ini membahas tentang manajemen kinerja di bank syariah berkaitan dengan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dalam memberikan penjelasan komprehensif berdasarkan data faktual. Manajemen kinerja di bank syariah harus diterapkan berdasarkan karakteristik sumber daya manusia secara syariah. Karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bank syariah berbeda dengan bank konvensional. Sumber daya manusia di bank syariah harus memiliki indikator kinerja yang

²¹ <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/4181>, di akses tanggal 2 April 2017.

			berbeda dengan bank konvensional Indikator kinerja dijadikan sebagai panduan dalam proses penerapan kinerja sebagai upaya sustainabilitas perbankan syariah di industry perbankan di Indonesia. ²²
5	Kajian pengaruh kompetensi terhadap kineja karyawan pada level jabatan manajerial studi kasus pada PT. Bank Syariah ABC M. Ali Fitran	Tesis FISIP UI tahun 2012	Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap vriabel kinerja. ²³

Dari beberapa penelitian yang ada diatas tidak ada satupun karya yang membahas secara detail tentang bagaimana bebasnya seseorang sebagai SDM yang bisa direkrut oleh perbankan syariah.

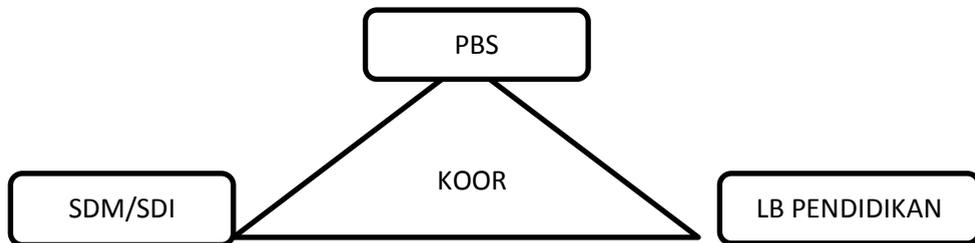
²² <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/989>, di akses tanggal 2 April 2017.

²³ <lib.ui.ac.id/file?file=digital/20306049-T30958%20-%20Kajian%20pengaruh.pdf>, di akses tanggal 2 April 2017.

Inilah perbedaan utama yang akan dilakukan oleh peneliti dimana peneliti koornya adalah problematika yang laten dalam bebasnya rekrutmen SDM perbankan syariah dimana semua orang dengan latar belakang disiplin ilmu yang tentunya dengan berbagai kompetensi mempunyai kesempatan untuk mengikuti seleksi rekrutmen SDM di Perbankan syariah. Hal inilah yang selama ini berbeda dengan karya penelitian sebelumnya.

Secara sederhana koor dari penelitian ini sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1: Relasi Antara PBS, SDM dan Lembaga Pendidikan



F. Kerangka Teori

Kerangka teori untuk memudahkan pembahasan dan pencarian temuan penelitian serta analisisnya maka ada beberapa teori dan konsep yang bisa dijadikan landasan teori dalam pembahasan kajian ini. Beberapa teori tersebut adalah:

1. Konsep Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi sumber daya manusia (ESDM) adalah penerapan ekonomi terhadap masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa dipahami sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM adalah serminan kualitas usaha yang diusahakan oleh seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa. Pemahaman lain terhadap SDM adalah manusia yang mampu bekerja sehingga bisa memberikan

kontribusi barang dan jasa, sehingga ia mampu bernilai secara ekonomis, sehingga ukurannya manusia yang mampu bekerja, misalnya manusia dalam usia kerja.²⁴

2. Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia

ada beberapa teori tentang SDM dari beberapa tokoh yaitu:

- a. Adam Smith, menyatakan bahwa manusia adalah faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran suatu bangsa. Tanpa manusia faktor produksi yang lain tidak akan ada artinya.²⁵
- b. Maltus, menyatakan bahwa perkembangan manusia jauh lebih cepat dari kemampuan produksi hasil pertanian untuk mencukupi kebutuhannya.²⁶

3. Manajemen SDM Syariah

Sebagai penyeimbang dan konsep perbandingan maka perlu dihadirkan konsep manajemen SDM syariah. Biasanya SDM dalam konteks syariah dikenal dengan konsep Sumber Daya Insani (SDI).

4. Manajemen SDM Perbankan Syariah

Manajemen SDM di perbankan syariah diperlukan untuk melihat bagaimana sebuah potensi SDM dikelola di sebuah unit usaha bisnis keuangan syariah seperti perbankan syariah. Disamping ada persamaan pasti terdapat perbedaan didalamnya karena perbankan syariah harus berlandaskan nilai-nilai syariah. Sebagai contoh adalah pemetaan tipe SDM ekonom syariah.

Ada beberapa tipe SDM ekonomi syariah, yaitu: *Tipe pertama* yaitu orang yang mempunyai kompetensi ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi bisnis. Pakar tipe pertama ini

²⁴ Ismail Nawawi, *isu-isu Ekonomi Islam* (Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya, 2013), 460-461.

²⁵ Ibid., 466.

²⁶ Ibid, 467.

diproyeksikan akan memberikan sumbangan dalam ranah normatif dengan mencari prinsip-prinsip syariah Islam dalam ekonomi bisnis. *Tipe kedua* orang yang paham ilmu ekonomi bisnis yang paham syariah. *Tipe kedua* ini diproyeksikan bisa memberikan masukan berupa analisis ilmu ekonomi terhadap pelaksanaan normatif dari ekonomi Islam. *Tipe ketiga* adalah orang yang sama-sama paham antara ilmu ekonomi bisnis dan ilmu syariah. Inilah tipe yang ideal untuk mengelola bisnis syariah. Namun sangat jarang sekali orang yang bisa memenuhi kualifikasi seperti tipe ketiga ini.²⁷

Dari beberapa teori di atas maka bisa dipetakan dengan jelas bagaimana problema liberalisasi yang terjadi dalam rekrutmen SDM perbankan syariah di Madura sesuai dengan topik penelitian di atas.

²⁷ Ibid, 741-743.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Bank Syariah dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi dari sebuah bank syariah adalah salah satu bank yang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Menurut data terakhir Bank Indonesia, sepanjang tahun 2013 pertumbuhan bank syariah di Indonesia dari sisi aset mencapai $\pm 34\%$ dibanding dengan tahun sebelumnya. Dari sisi pembiayaan, pertumbuhannya mencapai $\pm 44\%$ dengan *Non Performing Financing Gross* (Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah) yang terkendali. Ini merupakan keberhasilan perkembangan bank syariah yang spektakuler.²⁸

Keberhasilan operasi perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan dengan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku/praktisi bank syariah yang terlibat didalamnya. Berbicara tentang kriteria sumber daya manusia profesional menurut syariah adalah ahli dibidangnya., hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, yang Artinya: "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"* (QS. Al-Qashas: 26).²⁹

Peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

²⁸Ekonsul Berkah, *Pertumbuhan Bank Syariah di Indonesia 2014*, artikelekis.blogspot.com/2014/07/pertumbuhan-bank-syariah-di-indonesia.html., diakses hari Minggu 22 Februari 2015, pukul 10.00 WITA.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Women*, (Bandung: Syaamil Al-Qur'an. 2005), h. 388.

merupakan salah satu bidang darimanajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.³⁰

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.³¹ Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah/kriteria khusus yang disepakati manajemen

³⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004), h. 1.

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta.2009), h. 105.

berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.³²

Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *Job spec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.³³

Secara teoritis, *man spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan, dan kriteria syariah.

Begitu juga halnya dengan bank syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan bank-bank konvensional.

Bank Syariah Mandiri adalah salah satu bank syariah dengan tingkat pertumbuhan yang pesat. Tidak hanya dengan inovasi produk dan layanan kantor yang banyak, tetapi juga kualitas sumber daya manusianya yang bagus. Bisa dilihat dari segi pelayanan yang diberikan praktisi kepada nasabah-nasabahnya, juga adanya evaluasi dalam hal pelayanan setiap minggunya.

Manajemen SDM adalah manajemen manusia dengan mendekati nilai manusia dan hubungannya dengan organisasi.

³² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 1987), h. 69

³³ Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. 2014), h. 161.

Manusia merupakan sumber penting dalam organisasi, manusia sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi. Lebih jauh Amstrong mengaskan bahwa prinsip dalam pendekatan MSDM, yaitu:³⁴

- a. SDM merupakan harta terpenting yang dimiliki organisasi dan manajemen yang efektif adalah kunci untuk keberhasilan organisasi.
- b. Keberhasilan ini mungkin ditunjang dengan perencanaan strategis serta kebijakan yang bertalian pada manusia yang terjadi dalam sebuah hubungan.
- c. Kultur dan nilai perusahaan dan suasana organisasi serta perilaku manajer menentukan keberhasilan perusahaan sehingga harus terus menerus diperbaiki dan ditaati.
- d. MSDM terkait dengan integrasi, semua organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan bersama.

Manusia merupakan faktor dominan bila dibandingkan sumber daya yang lain. Mereka satu-satunya yang memiliki tujuan yang sangat bagus. Mereka mempunyai potensi dan kekautan yang optimal. Manusia mempunyai posisi yang strtegis karena ia pemegang kunci untuk mencapai tujuan.³⁵

Adapun dimensi kualitas dari seorang manusia dapat dipetakan ke dalam beberapa hal, yaitu:³⁶

³⁴ Ibid, 716-717.

³⁵ Ibid, 718-719.

³⁶ Ibid.

a. Keilmuan dan ketaqwaan.

Al Qur'an Surat Al Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: berlapang-lapnglah di dalam majelis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.*³⁷

b. Kepribadian yang mencakup pandangan sikap hidup manusia.

Al Qur'an Surat Al Furqan 63

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا

*Dan hamba-hamba tuhan yang maha penyanyang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik.*³⁸

c. Kreativitas dan produktivitas.

Al Qur'an Surat Al Nahl 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*³⁹

³⁷ DEPAG, *Al Qur'an*..., 910-911.

³⁸ DEPAG, *Al Qur'an*..., 568.

³⁹ Ibid, 417.

Demikian juga terdapat dalam Al Qur'an Surat Al Ashr 1-3.

وَالْعَصْرِ () إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ () إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا
بِالصَّبْرِ

*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta nasehat menasehati supaya metaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*⁴⁰

d. Kesadaran sosial.

Termaktub dalam Al Qur'an Surat Al Ma'un 1-3

لِيَأْتِيَهُمْ قُرَيْشٍ (1) إِيْلَافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ (2) فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي
أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ (4)

*Karena kebiasaan orang-orang Quraisy. (yaitu) kebiasaan mereka bepergian pada musim dingin dan musim panas. Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan pemilik rumah ini (ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.*⁴¹

Demikian juga dalam Al Qur'an Surat Al Duha 9-11

فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ () وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ () وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ

*Adapun terhadap anak yatim maka janganlah kamu berlaku sewenang-wenang. Dan terhadap orang yang meminta-minta maka janganlah kamu menghardiknya. Dan terhadap nikmat Tuhanmu hendaklah kamu menyebut-nyebutnya (dengan bersyukur).*⁴²

Keempat dimensi jika dikembangkan secara dini akad terwujud sebuah sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa menjadi aset yang sangat dominan unuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang aktif dan kreatif. Dengan demikian jika

⁴⁰ Ibid, 1099.

⁴¹ Ibid, 1106.

⁴² Ibid, 1071.

SDM meningkat dan berkualitas maka produktivitasnya akan berdaya saing tinggi. Sesuai surat Al Najm 39.⁴³

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.*⁴⁴

Kerja seseorang akan menentukan hak material mereka yaitu berupa pendapatan. Dalam ranah konsep Islam bukan hanya material yang akan didapat melainkan bayaran spiritual juga akan didapatkan. Banyak sekali insentif yang akan diberikan bagi manusia yang mau bekerja, yaitu:⁴⁵

a. Janji pahala sesuai dengan Surat Al Mu'minun 51:

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُّوَا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

*Hai para rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal saleh, sesungguhnya akau maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*⁴⁶

b. Terampil menguasai teknologi.

Surat Saba' 10-11:

وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَأَلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ (10) أَنْ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ

وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (11)

*Dan sesungguhnya telah kami berikan kepada Daud karunia dari kami. (kami berfirman): hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud dan kami telah melunakkan besi untuknya. (yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya. Dan kerjakanlah amal saleh. Sesungguhnya akau melihat apa yang kamu kerjakan.*⁴⁷

⁴³ Ismail, *Islam dan Bisnis*..., 722-723.

⁴⁴ DEPAG, *Al Qur'an*..., 874.

⁴⁵ Ismail, *Islam dan Bisnis*..., 723-725.

⁴⁶ DEPAG, *Al Qur'an*..., 532.

⁴⁷ Ibid, 684.

- c. Respek terhadap kerja dan pekerja. Yusuf Qardlawi menegaskan bahwa tidak ada yang lebih tinggi dalam menghargai pekerjaan melebihi agama Islam. sehingga adanya dorongan belajar ini tidak pantas ada komunitas pengangguran dalam komunitas muslim. Bahkan menurut Al-Shaibani menyatakan bahwa bekerja merupakan ajaran yang disampaikan oleh para Rasul yang terdahulu dan merupakan sebuah khazanah yang harus diteladani oleh kaum muslimin.⁴⁸

B. Bank Syariah Dan Bisnis

1. Model Manajemen SDM dalam Bisnis

Karyawan merupakan manusia, sehingga melihat seorang karyawan hendaknya bukan hanya sebagai faktor produksi saja, melainkan ada nilai lebih dari sekedar tenaga kerja. Beberapa corak dalam memahami karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi bisnis, yaitu:⁴⁹

- a. Karyawan merupakan sebuah investasi. Jika sebuah investasi dikelola dengan baik dan benar maka dalam jangka panjang akan memberikan benefit yang cukup baik.
- b. Karyawan hendaknya dilayani dan dipuaskan baik secara lahiriyah maupun batiniah. Oleh karena itu manajer harus mengusahakan program yang mengarah ke arah yang berorientasi menciptakan kepuasan bagi karyawan. Jika karyawan puas maka ia bukan hanya merasa sebagai karyawan tetapi akan timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Pada akhirnya mereka akan bekerja sepenuh hati dan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, hal itu bisa dicapai

⁴⁸ Muhammad bin Hasan Al-Syaibani, *Al-Iktisāb Fi al Rizq Al-Mushtat* (Beirut: Dar al Kutub Al Ilmiyyah, 1986), 19. Bandingkan dengan Adimarwan Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 259.

⁴⁹ Ismail, *Islam dan Bisnis*..., 728-729.

karena mereka merasa memiliki terhadap perusahaan bukan hanya pekerja saja. Oleh karena itu ia akan mempunyai prestasi yang bisa diharapkan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

- c. Karyawan hendaknya dirangsang untuk terus meningkatkan keahlian dan kemauannya. Dalam menunjang agar perusahaan terus berkembang maka karyawan harus selalu di *up grade* skillnya. Mengadakan DIKLAT yang berorientasi kepada pengembangan perusahaan merupakan sebuah keniscayaan. Hal itu juga dipengaruhi semakin besar dan kompleksnya tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dari masa ke masa.
- d. Harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi karyawan. Keseimbangan inilah sebagai titik tolak dari maju mundurnya sebuah perusahaan.
- e. Pemberian *reward* bagi prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan sebuah pendekatan yang perlu dilakukan untuk semakin meningkatkan dan memacu prestasi karyawan. *Reward* tidak harus berupa materi, penghargaan berupa non materipun sangat diapresiasi oleh karyawan. Di samping *rewards* terhadap karyawan yang berprestasi maka *punishment* bagi karyawan yang tidak konsisten merupakan sebuah keniscayaan yang harus ditradisikan untuk menilai sebuah prestasi karyawan.

Sebagai ujung tombak dalam sebuah manajemen maka seorang manajer harus dibekali dengan skill yang mumpuni. Ada beberapa skill yang harus dipahami dan dimiliki oleh seorang manajer, yaitu⁵⁰

- a. *Conceptual skill* yaitu kemampuan untuk mengintegrasikan seluruh potensi yang ada dalam perusahaan..

⁵⁰ Ibid, 729-730.

- b. *Human skill* yaitu kemampuan memahami manusia lain. Hal itu dapat diaplikasikan dengan memahami, memotivasi serta bisa mengapresiasi orang lain agar berusaha bersama-sama dan mempunyai tujuan untuk mengejar sasaran perusahaan.
- c. *Administrative skill* yaitu mengikuti segala prosedur manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi sekaligus pengontrolan. Menciptakan prosedur dan mentaati secara konsisten aturan main yang sudah disepakati sehingga semua kebijakan yang diambil berdasarkan aturan main yang jelas.
- d. *Technikal skill* yaitu kemampuan secara teknis seperti teknik pelaporan keuangan, teknik pembukuan dan teknik lain yang diperlukan. Hal itu akan memberikan pemahaman yang lebih jelas dalam menjalankan roda perusahaan.

Namun ada sebuah konsep yang lebih simple yang menyatakan manajer itu harus mempunyai keterampilan manajer dan teknikal saja.⁵¹ Dua jenis kemampuan ini bisa memetakan posisi seorang manajer, apakah ia manajer yang level tinggi, menengah atau level bawah. Semakin tinggi posisi seseorang dalam manajemen maka semakin dituntut untuk mengenali “hutan” dimana ia hidup, semakin rendah posisinya ia hanya dituntut untuk mengenal “pohon” saja. Tentunya sekumpulan pohon-pohon akan membentuk hutan. Mengenali pohon dan hutan merupakan standar level dari seorang manajer dalam sebuah perusahaan.

Dalam posisi yang tinggi manajer bukan hanya memproduksi dan mendistribusikan produk akan tetapi ia harus menguasai skill lain dan lebih umum tantangannya, sebaliknya manajer rendah hanya dituntut untuk lebih menguasai teknik dan spesialis yang menjadi tanggung jawabnya.

⁵¹ Ibid, 730-731.

Pemikiran yang *holistic* dan integral menjadi sebuah keharusan bagi manajer dalam level top sehingga keputusan yang akan diambil bersifat *strategic* dan demi kepentingan jauh ke depan, menyangkut hal-hal yang *fundamental* dan keputusan itu mempunyai dampak yang sistemik terhadap perusahaan.⁵² Sebaliknya manajer dalam level rendahan, keputusan yang diambil harus bersifat taktis dalam mencapai tujuan. Bahkan lebih teknis dan operasional yang hanya berdampak secara mikro dalam bidang pekerjaannya. Semua level dalam manajemen harus diintegrasikan dan direncanakan sedemikian hingga untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dicanangkan,⁵³

2. Kompetensi SDM Bisnis dalam Konteks Syariah

Produktivitas sebuah usaha bisnis dipengaruhi oleh dua hal yaitu kredibilitas dan profesionalitas. Kredibilitas dapat dipahami sebagai sebuah nilai yang ideal yang akan terwujud dalam rasa percaya dari orang terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas dapat dideteksi dalam beberapa hal, yaitu⁵⁴

- a. Kejujuran
- b. Mampu menjadikan win-win solution
- c. Ketaatan terhadap legal formal
- d. Transparansi
- e. Kearifan dalam menyelesaikan masalah
- f. Kesehatan perusahaan
- g. Perkembangan sebuah usaha.

Adapun yang dimaksud dengan profesionalitas adalah suatu nilai praktis yang bisa ditemukan dalam kehandalan di dalam mengelola perusahaan dengan cekat dalam melaksanakan

⁵² Ibid, 733-734.

⁵³ Ibid, 735.

⁵⁴ Ibid, 739.

semua agenda kegiatan. Profesional tidak hanya terlihat dari *performance* yang bagus namun dapat dilihat dari kerja nyata yang tampak sebagai hasil dari sebuah kegiatan usaha. Aspek profesionalitas bisa dilihat dari beberapa aspek, yaitu:⁵⁵

- a. Kerapian pengelolaan bisnis
- b. Kesesuaian struktur dan keorganisasian perusahaan
- c. Keahlian dalam menjalankan usaha
- d. Adanya sistem mekanisme kerja
- e. Kesigapan dalam menangani masalah
- f. Adanya sumber daya baik manajer dan karyawan yang berkualitas
- g. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan perusahaan.

Berdasarkan asas kredibilitas dan profesionalitas maka untuk melaksanakan tujuan organisasi diperlukan beberapa perangkat, yaitu:⁵⁶

- a. *Human ware* atau diistilahkan perangkat manusia. Human ware merupakan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan di semua level baik pemilik, direktur, pengelola sampai pekerja. Semua SDM harus mumpuni dalam bidang kualitas, kuantitas dan terpuji dalam ranah kepribadian. Kalau dalam Islam diistilahkan sebagai insan *al-kamil* (mendekati kesempurnaan).
- b. *Hard ware* atau perangkat keras yaitu alat-alat produksi dan serangkaian alat-alat fisik yang menjadi sarana dan prasarana dari sebuah aktivitas perusahaan.
- c. *Soft ware* atau perangkat lunak yaitu semua hal yang meliputi non fisik seperti pembagian tata kerja, etika perusahaan, wewenang dan tanggung jawab semua level dan semua

⁵⁵ Ibid, 739-740.

⁵⁶ Ibid, 743-744.

perangkat yang mendukung terciptanya produksi dalam setiap perusahaan.

Dalam ranah pengelolaan bisnis syariah dibutuhkan beberapa kriteria SDM sebagai berikut:⁵⁷

- a) Tipe pertama yaitu orang yang mempunyai kompetensi ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi bisnis. Pakar tipe pertama ini diproyeksikan akan memberikan sumbangan dalam ranah normatif dengan mencari prinsip-prinsip syariah Islam dalam ekonomi bisnis. Kontribusi itu diharapkan berupa pikiran yang praktis yang bisa menjawab semua problematika yang hadir dalam dinamika perusahaan.
- b) Tipe kedua orang yang paham ilmu ekonomi bisnis yang paham syariah. Tipe kedua ini diproyeksikan bisa memberikan masukan berupa analisis ilmu ekonomi terhadap pelaksanaan normatif dari ekonomi Islam.
- c) Tipe ketiga adalah orang yang sama-sama paham antara ilmu ekonomi bisnis dan ilmu syariah. Inilah tipe yang ideal untuk mengelola bisnis syariah. Namun sangat jarang sekali orang yang bisa memenuhi kualifikasi seperti tipe ketiga ini.

Ketiga tipe yang ada ini diharapkan akan bisa terus menumbuh kembangkan kemampuannya dalam melaksanakan usaha bisnis yang berbasis syariah. Hal itu dengan cara memperhatikan dengan sungguh statement tentang ekonomi bisnis yang bersal dari sumber dasar Islam yaitu Al Qur'an dan Al Hadith.⁵⁸

Banyak di Al Qur'an keterangan yang berhubungan dengan hal ekonomi dan bisnis. Antara lain Islam menghargai orang yang mempunyai kemampuan dan keterampilan. Dengan kemampuan itu

⁵⁷ Ibid, 744-745.

⁵⁸ Ibid, 741-743.

manusia diharapkan agar bisa produktif seperti dalam Surat Al Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulNya serta orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allahyang mengetahui kepada yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁵⁹

Demikian juga pada surat Al Isra' ayat 104:

وَقُلْنَا مِنْ بَعْدِهِ لِبَنِي إِسْرَائِيلَ اسْكُنُوا الْأَرْضَ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ جِئْنَا بِكُمْ لَفِيفًا

*Katakanlah orang berbuat menurut keadaanya (tabiat dan pengaruh alam sekitarnya) masing-masing. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*⁶⁰

Hal itu juga disinggung dalam surat Al Zumar ayat 39.

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

*Katakanlah: hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadannmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kamu kelak akan mengetahui.*⁶¹

Berdasarkan tuntunan syariah maka diharapkan manajemen yang berlangsung akan mempunyai manajemen yang berorientasi kepada konsep *ih}sa>n* dalam normatif syariah. Manajemen yang berbasis *ih}sa>n* itu dapat dicirikan sebagai berikut: pertama,

⁵⁹ DEPAG, *Al Qur'an...*, 298.

⁶⁰ Ibid, 440.

⁶¹ Ibid, 751.

sederhana dalam aturan sehingga tercipta kemudahan. Birokrasi yang simple, sederhana dan mudah akan menjadikan manajemen mudah direncanakan, mudah dijalankan dan mudah dikontrol. Kedua, kecepatan dalam pelaksanaan sehingga bisa memuaskan semua orang yang berkepentingan. Ketiga profesional didalam melaksanakan, dan profesional inilah merupakan kunci dari sebuah pelaksanaan manajemen.⁶²

Proyek yang bisa diagendakan untuk mencetak manajer dan manajemen yang berbasis syariah adalah:⁶³

- a. Pemahaman tentang sistem lembaga bisnis syariah baik dalam skala mikro dan makro. Mikro meliputi teknis manajemen dan produksi barang dan jasa sebagai sebuah individu atau lembaga usaha bisnis. Sedangkan makro sebagai sebuah sistem yang strategis karena ikut menentukan stabilitas ekonomi sebuah negara.
- b. Pemahaman tentang penerapan konsep syariah baik dalam ranah mengembangkan produk, landasan moral dan etika yang menjadi *role of game* dari sebuah bisnis.
- c. Pemahaman *stakeholder* kepada bisnis usaha Islam sehingga diharapkan ada sebuah komitmen dan integritas terhadap konsep syariah khususnya dalam usaha bisnis.
- d. Peningkatan teknik secara individual baik melalui DIKLAT dan lain sebagainya tentang kompetensi yang berkaitan dengan usaha bisnis seperti DIKLAT entrepreneurship berbasis syariah.

SDM merupakan tokoh kunci bagi pengembangan usaha bisnis Islam ke depan, sehingga upaya mempersiapkan kualifikasi SDM yang profesional dan mempunyai komitmen moral kepada

⁶² Hal itu sangat didukung oleh hadis Nabi: *idha wusid al-amr ila ghair ahlih fantaz}ir al-sa>'at.*

⁶³ Ismail, *Islam dan Bisnis...*, 748-749.

keyakinannya akan melahirkan perusahaan bisnis Islam yang berkembang dan maju di masa yang akan datang.⁶⁴

Dari referensi yang berbicara tentang beberapa tipe SDM ekonomi syariah, yaitu: *Tipe pertama* yaitu orang yang mempunyai kompetensi ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi bisnis. Pakar tipe pertama ini diproyeksikan akan memberikan sumbangan dalam ranah normatif dengan mencari prinsip-prinsip syariah Islam dalam ekonomi bisnis. *Tipe kedua* orang yang paham ilmu ekonomi bisnis yang paham syariah. Tipe kedua ini diproyeksikan bisa memberikan masukan berupa analisis ilmu ekonomi terhadap pelaksanaan normatif dari ekonomi Islam. *Tipe ketiga* adalah orang yang sama-sama paham antara ilmu ekonomi bisnis dan ilmu syariah. Inilah tipe yang ideal untuk mengelola bisnis syariah. Namun sangat jarang sekali orang yang bisa memenuhi kualifikasi seperti tipe ketiga ini.⁶⁵

Oleh karena itu mencari SDM yang ideal adalah merupakan sebuah keharusan. Akan tetapi dalam ranah realita hal itu menjadi sebuah problem yang terus mengiringi sebuah langkah dinamika perbankan syariah sebagai sebuah problematika yang mengelilinginya. Kesadaran akan kualitas itulah sebenarnya yang akan menyadarkan pemerhati SDM perbankan syariah di masa depan.

⁶⁴Ibid, 750.

⁶⁵ Ibid, 741-743.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini mempunyai kecenderungan untuk mengungkap dan memformulasikan data lapangan dalam bentuk narasi verbal yang utuh dan mendeskripsikan realitas aslinya kemudian data itu bisa dianalisis. Demikian juga penelitian ini berusaha menjawab dan mengungkap tentang kebebasannya/liberalnya seseorang dengan latar belakang pendidikan apa saja bisa masuk mendaftar dan bahkan lolos menjadi seorang bankir. Data-data tersebut tentunya sebuah pola yang cocok didekati dengan metode penelitian kualitatif.⁶⁶

Penelitian ini tentunya termasuk dalam bentuk penelitian lapangan (*field research*) karena penelitian ini diarahkan kepada kenyataan empiris yang ada di masyarakat, sehingga salah satu metode [pengumpulan data menggunakan observasi bahkan diperdalam dengan wawancara serta dokumentasi].⁶⁷

Orientasi yang ditekankan dalam penelitian ini adalah perspektif fenomenologi⁶⁸ yaitu penekanan pada interpretasi dan analisis *emic*⁶⁹ berupa ungkapan dan simbol yang ada di lapangan.

⁶⁶ Sebagaimana dijelaskan oleh Mouton dan Marais yang disadur oleh Nanang Martono, *Metode Penelitian Sosial; Konsep-Konsep Kunci*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 212.

⁶⁷ *Ibid.*, 217.

⁶⁸ Sebenarnya dalam penelitian kualitatif ada lima varian yaitu yaitu naratif, fenomenologi, grounded theory, etnografi dan studi kasus. Dalam konteks ini peneliti lebih cenderung menggunakan naratif dan fenomenologi. Masalah fenomenologi bisa ditelusuri lebih mendalam dalam Sri Soeparto, "Fenomenologi Husser sebagai dasar Mengembangkan Filsafat dan Dasar Menentukan Kebenaran", *Jurnal Filsafat* (Yogyakarta: Yayasan Pembina Fakultas Filsafat UGM seri ke-30 Oktober 1999), 88-101. Tentang derajat

Sedangkan konsep yang digunakan adalah Konsep ekonomi sumber daya manusia, teori ekonomi sumber daya manusia, Manajemen SDM Syariah dan Manajemen SDM perbankan Syariah.

B. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ada beberapa sumber-sumber yang umum digunakan yaitu:⁷⁰

1. Observasi

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan observasi langsung (*partisipant observation*) kepada sumber-sumber data yang ada di lapangan untuk mendapatkan data yang akurat dan validitasnya bisa dipertanggung jawabkan. Dengan observasi akan mendapatkan pengetahuan yang mendalam dan menyeluruh terhadap seluruh aspek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dipentingkan untuk menangkap data yang sulit didapatkan dengan observasi atau untuk memperdalam data yang ada, termasuk hal yang sulit dilihat atau mungkin kejadian yang sudah terjadi.⁷¹

Dalam melakukan wawancara bebas tergantung pada nara sumber. Ada yang menggunakan pedoman wawancara, namun bisa saja menggunakan wawancara bebas namun tetap berpegang pada tema penelitian walalupun dimungkinkan ada wawancara yang keluar dari topik penelitian. Maka untuk melengkapi itu

kebenran fenomenologi bisa dilihat pada Lark Moutakas, *Phenomenological research methods* (California: SAGE, Thousand Oaks, 1994), 26.

⁶⁹ Ahmad Fedyani Saifuddin, *Antropologi Kontemporer satu Pengantar Kritis Mengenai Paradigma* (jakarta: Prenada Media, 2005), 92.

⁷⁰ Anselm Strauss Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian kualitatif Prosedur, Teknik dan Teori Grounded*, terj. M. Djunaidi (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), 14.

⁷¹ Soeharto Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen* (jakarta: lukman Offset, 1999), 159.

maka peneliti berusaha menggunakan alat pelengkap seperti alat perekam, sehingga data-data yang didapatkan lebih lengkap dan detail sesuai dengan perolehan data di lapangan.

Di samping itu peneliti berusaha sealam mungkin sehingga data yang diperoleh benar-benar keluar dari kejernihan pikiran yang ada apada kyai. Namun jenis wawancara yang banyak digunakan dalam teknik ini adalah wawancara yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi namun tetap sesuai dengan topik penelitian yang dicatat dalam pokok-pokok wawancara dimana wawancara ini dinamakan dengan interview tak tersusun yang inklusif.⁷²

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah keperluan dari sebuah penelitian apalagi penelitian ini tidak dilakukan dalam ruang hampa, namun dalam setting sosial yang penuh dengan dinamika yang tentunya ada dokumentasi yang bisa digunakan sebagai sumber data. Demikian juga dokumentasi diarahkan kepada hal-hal yang sedang berlangsung untuk memeprikelas dan melengkapi perolehan data sesuai dengan topik penelitian.

C. Sumber Data

Sumber primer dalam penelitian ini adalah para direktur dan manajer perbankan syariah di Sampang Madura serta bagian yang berhubungan dengan SDM perbankan syariah di Sampang Madura yang dapat dipetakan yaitu BSM Syariah Cabang Sampang dan BPD Jatim Syariah Sampang.

Sedangkan sumber sekunder adalah pihak-pihak yang berhubungan dengan rekrutman SDM Perbankan Syariah baik dari kalangan ahli dan praktisi di Madura baik meliputi akademisi dan

⁷² Robert Bogdan & Steven J. Taylor, *Kualitatif; Dasar-Dasar Penelitian*, terj. Khozin Afandi (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 31.

praktisi yang memahami tentang rekrutmen tenaga SDM yang ada di perbankan syariah di Sampang Madura.

D. Analisis Data

Analisis merupakan sebuah proses untuk menjelaskan, menginterpretasi dan memahami secara lebih mendalam terhadap data-data penelitian untuk bisa memprediksi kejadian di masa depan⁷³ serta bisa mengkap makna dari data-data penelitian akan didapatkan dari tahapan analisis data.⁷⁴

Cara kerja analisis menggunakan petunjuk dari Huberman dan B. Miles, yaitu:⁷⁵

Pertama, reduksi data dengan menyeleksi semua data dengan menyederhanakan dan memotong data-data yang ada sesuai dengan tema-tema kecil yang sesuai dengan topik penelitian. Kedua, Kategorisasi terhadap data yang sudah direduksi sesuai dengan topik penelitian yaitu dinamika pemikiran kyai tentang ekonomi. Ketiga, verifikasi untuk melakukan simpulan yang merupakan interpretasi peneliti terhadap data.

E. Validasi data

Untuk mengecek apakah data yang didapatkan valid maka diperlukan keabsahan terhadap temuan penelitian dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menambah dan memperpanjang intensitas kehadiran dalam melakukan penelitian. Hal perlu dilakukan karena lokasi penelitian yang sebar se Madura maka perhitungan waktu yang cukup akan menambah kualitas penelitian ini.

⁷³ Ian Dey, *Qualitative Data Analysis a User-Friendly Guide for Social Scientist* (London: Routledge, 1993), 30.

⁷⁴ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group), 44.

⁷⁵ Norman K. Denzin dan Yvona S. Lincoln, *Hand Book of Qualitative*, 429.

- b. Observasi yang diperdalam terhadap lapangan penelitian.
- c. Triangulasi yaitu dengan menggunakan beberapa sumber data. Baik triangulasi antar informan, informan dengan data, pendapat orang lain. Hal itu bisa dilakukan dengan melakukan wawancara lebih dari satu orang informanan sehingga hasil penelitian merupakan realitas bukan suatu kebetulan (*by chance*).

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. PAPARAN DATA

1. Profil Lembaga

a. Bank Jatim syariah

1) Nama dan Alamat Lembaga

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR Tbk CABANG PEMBANTU SYARIAH SAMPANG. Beralamat di Jalan Kusuma Bangsa, Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, Kabupaten Sampang.

2) Sejarah Berdirinya Lembaga

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, yang dikenal dengan sebutan Bank JATIM, didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Landasan hukum pendirian adalah Akte Notaris Anwar Mahajudin Nomor 91 tanggal 17 Agustus 1961 dan dilengkapi dengan landasan operasional Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor BUM.9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan, pada tahun 1967 dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 2 Tahun 1976 yang menyangkut Status Bank Pembangunan Daerah dari bentuk Perseroan Terbatas (PT) menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Secara operasional dan seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa, hal ini ditetapkan dengan Surat Keputusan Bank Indonesia

Nomor 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Untuk memperkuat permodalan, maka pada tahun 1994 dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 1992 tanggal 28 Desember 1992 menjadi Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 26 Tahun 1994 tanggal 29 Desember 1994 yaitu merubah Struktur Permodalan/Kepemilikan dengan diijinkannya Modal Saham dari Pihak Ketiga sebagai salah satu unsur kepemilikan dengan komposisi maksimal 30%.

Dalam rangka mempertahankan eksistensi dan mengimbangi tuntutan perbankan saat itu, maka sesuai dengan Rapat Umum Pemegang Saham Tahun Buku 1997 telah disetujui perubahan bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1998 tentang Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur telah mensahkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1999 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

3) Struktur Organisasi Lembaga
STRUKTUR ORGANISASI
PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR Tbk
CABANG PEMBANTU SYARIAH SAMPANG

M.
DJAMALUDDIN
Pimcanem

AMIRUL ARIFIN
Penyelia Operasional

1. Irma Pratiwi
Staff NK SA
2. Nurul Kholifa
Staff NK Teller
3. Zulfikar Ali
Pahlevi
Staff Umum
4. Yang Haryanto
OTS Security
5. Ach. Nor Faisol
OTS Security
6. Nur Hidayat
OTS Security
7. Abd. Rahman
OTS Driver
8. Herman Efendi
OTS Driver
9. Aminatus Zahrah

M. FEBRIANO
JUDISIANTO
Penyelia Pembiayaan

1. Amsari Kukuh R
Staff Taksatur Gadai
2. Ratna Dwi Safitri
Staff NK Adm
Pembiayaan
3. Eres Dyasandro
TKIK Analis
Pembiayaan
4. Imam Pudjiono
TKIK Taksatur Gadai

4) Visi dan Misi Lembaga

Adapun visi dan misi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang adalah:

Visi : Menjadi Bank yang sehat berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya yang profesional.

Misi : Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah serta memperoleh laba optimal.

b. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Sampang

a) Nama dan Alamat Lembaga

Nama : BSM Sampang (Bank Syariah Mandiri Sampang)

Alamat : Jl. K.H Wahid Hasyim No. 24 Sampang.

b) Sejarah Berdirinya Lembaga

Adanya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sampang tidak terlepas dari sejarah berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri secara umum. Kehadiran Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah dari krisis yang menimpa negeri ini. Sebagaimana kita ketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis politik nasional, telah menimbulkan dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan di Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah Indonesia akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT.

Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah tengah melakukan *merger* empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) ke dalam PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Salah satu akibat dari *merger* keempat bank ke dalam bank Mandiri, BSB memperoleh pemilik baru, yaitu PT. Bank Mandiri (Persero). Dalam proses *merger*, Bank Mandiri sambil melakukan konsolidasi juga membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di group Bank Mandiri, sebagai respon atas berlakunya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Dalam kondisi seperti itulah, Tim Pengembangan Perbankan Syariah menentukan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi syariah. Setelah Tim Pengembangan Perbankan Syariah mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, maka kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 25 tanggal 8 September 1999.

Kemudian Gubernur Bank Indonesia mengukuhkan perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 merupakan hari pertama beroperasinya PT. Bank Syariah Mandiri. Bank ini hadir

sebagai bank yang mengombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.⁷⁶

Dalam perkembangannya, pada tahun 2000-an PT. Bank Syariah Mandiri mulai melebarkan sayap bisnisnya di pulau garam Madura dengan mendirikan kantor cabang di Pamekasan. Berlanjut kemudian berdiri kantor cabang pembantu di 3 kabupaten yang lain yaitu Bangkalan, Sampang dan Sumenep.

Adapun untuk Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sampang yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 24 Kel. Gunung Sekar Sampang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2010 dengan dihadiri oleh Ibu Bupati Sampang dan mulai beroperasi pada Januari 2011 di bawah pimpinan Bapak Rahmad Amin.

Sebagai lembaga keuangan yang menjadi intermediasi antara pihak surplus dana dan defisit dana, Bank Syariah Mandiri KCP Sampang memiliki tujuan yang tertuang dalam bentuk visi dan misi. Adapun visi dan misi Bank Syariah Mandiri KCP Sampang yaitu:

c) Visi dan Misi

Visi : Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.⁷⁷

Misi :⁷⁸

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

⁷⁶www.syariahamandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/, diakses tanggal 22 September 2014.

⁷⁷ Buku Panduan *The 7 Fundamentals of BSM* 2014, hlm. 17.

⁷⁸ Ibid. Hlm. 20.

2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah yang universal.

Bank Syariah Mandiri juga memiliki motto yang menjadi pembeda diantara lembaga keuangan perbankan yang lain. Adapun motto BSM adalah:

Motto : “Untuk Peradaban Mulia” .

Dengan penjelasan “untuk peradaban mulia” adalah janji BSM kepada seluruh *stakeholder* bahwa seluruh daya yang dimiliki dan upaya yang dilakukan ditujukkann untuk tercapainya peradaban ekonomi yang mulia.⁷⁹

2. Proses rekrutmen karyawan perbankan syariah di samping Madura

a. Proses rekrutmen

Ada dua model jalur rekrutmen karyawan. Pertama, dilakukan oleh Regional Officer (RO) 5 Jawa 2 yang berada di atas kantor BSM cape samping untuk level staf dan atau profesional. Kedua, rekrutmen oleh pusat untuk level Officer Development Program (ODP).

Dari kedua model itu semua jurusan dan disiplin ilmu boleh mengikuti semua seleksinya, kecuali Kesehatan dan sastra. Hal itu dimungkinkan karena dunia perbankan sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang bisnis akan mengalami sebuah dunia yang

⁷⁹ Ibid. Hlm. 28.

cukup kompleks, dimana semua segemen bisa berhubungan dengan dunia perbankan syariah.⁸⁰

Sebagaimana lazimnya rekrutmen ada beberapa tahapan tes yaitu:

Pertama, Kelengkapan administrasi dengan melengkapi persyaratan administrasi yang diminta oleh panitia.

- Kedua, Tes potensi akademik dengan menjawab beberapa soal yang sudah disediakan.
- Ketiga Psiko tes oleh psikolog.
- Keempat LGD yaitu Leadership Group Discussion
- Kelima tes tulis dan Baca Al Qur'an
- Keenam interview akhir yang dilakukan oleh Group head dan diterktur
- Ketujuh medical check up.⁸¹

Tahap pertama sampai dengan ketiga biasanya oleh pihak ketiga diluar dunia bank, sehingga hasilnya lebih *accountable*.

Menurut Saputra, realita dan fenomena rekrutmen karyawan itu mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya antara lain, Pertama, perbankan ikut meminimalisir pengangguran. Kedua, memenuhi kebutuhan organisasi yang cukup kompleks seperti orang komunikasi lebih cocok di marketing.

Beberapa kelemahannya antara lain: pertama, penempatannya agak sulit karena memang dari kompetensi yang beragam. Apalagi di kantor cabang seperti sampang. Posisi tidak banyak variasinya tidak seperti di pusat yang sudah cukup beragam.⁸²

⁸⁰ Wawancara dengan Imam Dwi Saputro, CBRM BSM Capem Sampang, Juli 2017,

⁸¹ yang dilakukan oleh Group head dan diterktur

⁸² Wawancara Saputra, Juli 2017.

Dalam proses rekrutmen seyogyanya Bank mencari atau menseleksi secara langsung ke perguruan Tinggi terutama yang membuka program studi perbankan dan ekonomi islam. Bank dapat menyelenggarakan SDM terbaik di PT tersebut. Sinergi antara Bank dan PT akan berjalan secara alami dan berkesinambungan. Mereka sebenarnya saling membutuhkan. Bank memerlukan dan membuahkan SDM karyawan yang baik dan berkualitas, dan PT berkepentingan untuk menyalurkan alumninya.⁸³

Sinergitas bisa dibangun dengan mengundang pihak bank untuk berbicara di depan sivitas akademika kampus tentang dunia perbankan, termasuk bagaimana profil karyawan yang dibutuhkan oleh dunia perbankan. Dengan demikian maka seluruh proses pembelajaran di kampus baik oleh dosen dan mahasiswa akan diinspirasi oleh realitas dunia perbankan yang diketahuinya. Memang simbiosis mutualisme itu perlu menjadi kesepakatan bersama antara PT dan Bank.⁸⁴

Kalau di cabang tugas utamanya adalah menarik minat sebanyak-banyaknya, finding dan landing sebanyak-banyaknya. Urusan eelasi dengan instansi lain itu menjadi ranah RO dan pusat. Sehingga dicabang hanya melaksanakan tugas.⁸⁵

Dunia perbankan adalah sebuah institusi bisnis, sehingga kerja sama yang dibangun harus riil dan kongkret, termasuk dengan dengan perguruan Tinggi. Bertukar manfaat, bertukar kebaikan yang dimiliki masing-masing, saling memberi dan saling menerima harus menjadi dasar dari relasi yang dibangun, sehingga relasinya berkualitas dan bermanfaat bagi kedua intitusi. Kalau PT mau di afirmasi dalam hal rekrutment karyawan bank, maka PT harus memberi manfaat yang riil bagi dunia perbankan, misalnya

⁸³ Wawancara Saputra, Juli 2017.

⁸⁴ Wawancara Saputra, Juli 2017.

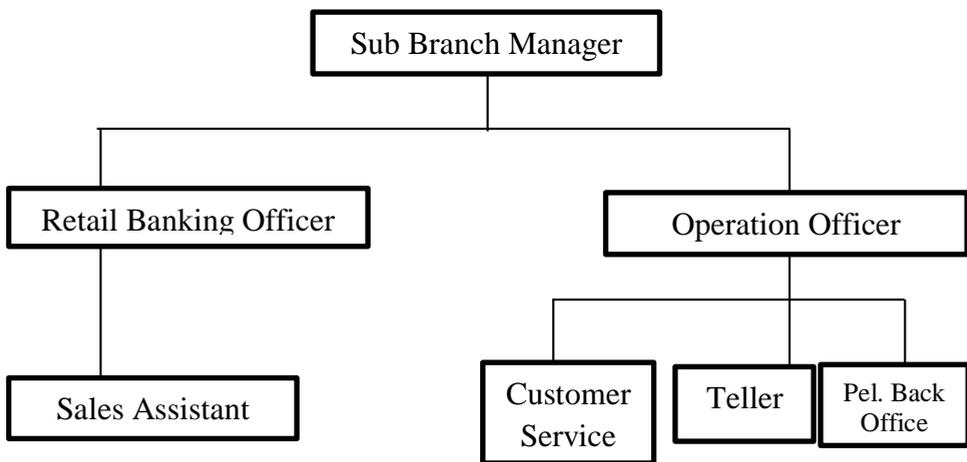
⁸⁵ Wawancara Saputra, Juli 2017.

menarik beberapa dana di bank. Atau melakukan transaksi pembiayaan di bank yang bersangkutan.⁸⁶

3. Pemetaan manajemen SDM di Perbankan Syariah di Madura Sampang

Didalam organisasi kami terdapat beberapa posisi sesuai dengan struktur organisasi BSM capem sampang yang tertera sebagai berikut:

1. Sturuktur Organisasi Lembaga



- Security
- Driver
- OB

Tugas dan tanggung jawab masing-masing:

1. Sub Branch Manager

- a. Memimpin BSM kantor cabang pembantu Sampang dalam usaha mencapai suatu tujuan, baik tujuan panjang maupun tujuan pendek.

⁸⁶ Wawancara Saputra, Juli 2017.

- b. Mengambil keputusan, mengadakan pembagian tugas dan koordinasi dalam pelaksanaan kerja serta melakukan evaluasi agar pelaksanaannya sejalan dengan program kerja.
 - c. Menyetujui penerimaan dan pengeluaran uang sesuai batas limit yang telah ditentukan.
 - d. Memutuskan pemberian pembiayaan sesuai dengan batas kewenangan yang telah ditetapkan oleh kantor cabang pembantu.
 - e. Mengatur dan bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang menyangkut operasional bank baik ketentuan intern dan ekstern.
2. Sales Assistant
- a. Menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan.
 - b. Memeriksa dokumen nasabah yang mengajukan pembiayaan.
 - c. Menganalisa setiap pengajuan pembiayaan.
 - d. Merealisasi atau menolak setiap pengajuan pembiayaan dari nasabah.
 - e. Menandatangani berkas-berkas pembiayaan sebelum ditandatangani oleh manager.
3. Sharia Funding Executive
- a. Menginformasikan kepada masyarakat tentang produk-produk yang dikeluarkan oleh Bank Syariah Mandiri.
 - b. Memonitor dan memenuhi target penghimpunan dana dan nasabah.
 - c. Manjaga hubungan baik dengan para nasabah.
 - d. Mengikuti dan mematuhi kebijakan operasional yang ada.
4. OO (*Operation Officer*)
- a. Melaksanakan fungsi sebagai kepala operasional bank dan aktivitas operation.
 - b. Mengontrol laporan BO.

- c. Mengatur dan mengkoordinir serta bertanggung jawab atas kinerja bagian operasional yang meliputi CS, Teller dan BO.
5. CS (*Customer Service*)
- a. Melayani nasabah dalam memberikan informasi secara umum kepada nasabah tentang produk-produk dan jasa bank serta syarat-syaratnya.
 - b. Memelihara hubungan baik dengan nasabah dalam bentuk pemberian informasi.
 - c. Memberikan informasi produk-produk bank kepada calon nasabah.
 - d. Melaksanakan tahapan-tahapan awal administrasi dalam pembukaan rekening.
6. Teller
- a. Menerima setoran/pembayaran baik tunai maupun non-tunai, memeriksa keabsahan dan melakukan verifikasi atas keabsahan warkat dan tanda tangan nasabah.
 - b. Menerima setoran kliring dan memeriksa keabsahan warkat kliring.
 - c. Melakukan pembayaran/penguangan/pemindahbukuan berdasarkan bukti yang telah diyakini sesuai wewenang teller.
 - d. Mengambil serta menyetor uang dari dan ke BI, kantor pusat/cabang lain/bank lain, dan tempat lain sesuai penugasan.
 - e. Mengamankan dan menyimpan uang tunai, surat-surat berharga dan peralatan-peralatan teller yang menjadi tanggung jawabnya.
 - f. Membuat laporan yang diperlukan sehubungan dengan tugasnya.
7. BO (*Back Office*)

- a. Menangani administrasi operasional bank.
 - b. Menangani perlengkapan sarana/prasarana kantor.
 - c. Menangani masalah pajak.
 - d. Melanjutkan transaksi yang dilakukan teller yang berkaitan dengan pihak luar.
 - e. Menangani dan bertanggung jawab atas kinerja security, driver dan office boy.
8. Security
- a. Melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung dan peralatan kantor, dan seluruh asset bank.
 - b. Bertanggung jawab atas keamanan seluruh asset bank dan bertanggung jawab atas administrasi security bank.
9. Driver
- a. Mengantarkan manager kantor dalam memenuhi keperluannya yang berkaitan dengan urusan kantor.
 - b. Mengantarkan karyawan yang lain (dengan izin manager) dalam memenuhi keperluannya yang berkaitan dengan urusan kantor.
10. Office Boy
- a. Bertugas dan bertanggung jawab atas perawatan, pemeliharaan, kebersihan, kerapian dan keindahan bank meliputi halaman, gedung dan peralatan kantor bank.

B. PEMBAHASAN

1. Proses rekrutmen karyawan perbankan syariah di Sampang Madura

Rekrutmen karyawan perbankan syariah di sampang ternyata dilakukan oleh kantor di atsnnya . klau di BSM oleh RO 5 Jawa 2 di BSM surabaya, sedangkan di bank jatim oleh Bank Jatim Surabaya. Namun proses yang dilakukan sesuai dengan SOP yang sudah disepakati dimulai dari seleksi administrasi sampai dengan

medical check up. Namun ada yang berbeda yaitu adanya test kemampuan membaca Al qur'an. Hal itu sebagai pebeda antara karyawan Bank syariah dengan lainnya.

Dari uraian di atas diketahui dalam proses seleksi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri pelamar akan melewati tiga kali wawancara, yakni wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh GSA, wawancara kedua yang dilakukan oleh *service manager* atau *marketing manager*, dan wawancara akhir dengan kepala cabang. Dan calon karyawan baru akan mengikuti tes psikotes yang dilakukan oleh lembaga psikotes luar yang telah bekerjasama dengan PT. Bank Syariah Mandiri .

Beberapa referensi manajemen sumber daya manusia, menyebutkan bahwa dalam proses seleksi, calon karyawan hanya melewati dua proses wawancara. Namun dalam referensi lain, Kasmir dalam bukunya Manajemen Perbankan menyebutkan bahwa dalam proses seleksi calon karyawan akan melewati tiga kali proses wawancara, diantaranya wawancara awal, wawancara kedua, wawancara akhir/wawancara atasan langsung.

PT. Bank Syariah Mandiri dalam proses seleksi karyawan mengikuti teori yang ada dalam buku Kasmir Manajemen Perbankan, yakni calon karyawan akan melewati tiga kali proses wawancara. Diantaranya: 1) wawancara pendahuluan, wawancara pendahuluan ini dilaksanakan pada jabatan tertentu seperti *teller* atau *customer service* untuk mengetahui tinggi badan, bentuk tubuh, atau cara

pelamar dalam mengemukakan pendapat. 2) Wawancara kedua, wawancara ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pelamar menghadapi masalah dan memecahkan masalah. 3) Wawancara akhir/wawancara atasan langsung, wawancara ini dilakukan oleh atasan langsung untuk dapat berbicara langsung mengetahui perilaku dan kemampuan pelamar.

Memang dalam buku Manajemen Perbankan oleh Kasmir, disebutkan bahwa dalam proses seleksi, wawancara awal bisa saja tidak dilaksanakan karena wawancara awal digunakan untuk jabatan *teller* atau *customer service*. PT. Bank Syariah Mandiri melaksanakan wawancara awal karena proses seleksi karyawan yang dilakukan melalui rekrutmen eksternal adalah untuk posisi jabatan *front liner* yakni *teller* atau *customer service*, itulah mengapa di PT. Bank Syariah Mandiri dalam proses seleksinya melakukan tahapan wawancara awal/wawancara pendahuluan.

Dengan tiga kali proses wawancara tersebut, akan mendapatkan keputusan akhir yang memuaskan. Karena dalam setiap wawancara yang dilakukan memiliki penilaian tersendiri. Terlihat jelas sisi selektifitas dalam proses seleksi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri . Juga dengan tiga kali proses wawancara tersebut kompetensi dasar dari calon karyawan akan lebih jelas terlihat. Dua hal di atas menegaskan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri yang merupakan bank syariah yang memiliki perkembangan yang sangat pesat memiliki tingkat selektifitas yang tinggi dalam proses seleksi karyawan yang dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten dan mampu mengemban tugas-tugas yang akan diberikan sesuai dengan posisi jabatan yang ditempati.

Sementara untuk tes psikotes, Kasmir menyebutkan bahwa tes psikotes adalah bagian dari tes tertulis. Dalam praktiknya di PT. Bank Syariah Mandiri tidak demikian, terlihat adanya pemisahan antara tes tertulis dengan tes psikotes. Tes psikotes dilakukan oleh lembaga psikotes yang sudah bekerjasama dengan PT. Bank Syariah Mandiri. Lembaga psikotes tersebut melakukan penilaian berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat. Hal ini dilakukan supaya memudahkan untuk mendapatkan karyawan terbaik dalam proses seleksinya.

Berdasarkan aspek untung rugi, terlihat jelas bahwa ada biaya khusus yang dikeluarkan oleh pihak PT. Bank Syariah Mandiri dalam melakukan tes psikotes, namun jika bekerjasama dengan lembaga psikotes luar yang lebih profesional maka peluang mendapatkan karyawan yang terbaik tidak terlalu sulit, dan hal ini menutupi proses rekrutmen yang tidak terbuka melalui iklan, sehingga meskipun proses rekrutmen sepertinya ada kekurangan tapi dengan proses seleksi yang sangat ketat dan dengan melalui beberapa tahapan tersebut, maka karyawan dengan kualitas terbaik dapat ditemukan.

Melihat dari aspek syariah, proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Bank Syariah Mandiri juga menerapkan seleksi syariah. Ada beberapa alat yang digunakan dalam seleksi syariah, yakni: 1) analisis syariah aplikasi lamaran, 2) tes tertulis wawasan syariah, 3) wawancara syariah, 4) rekomendasi syariah.⁸⁷ Alat-alat seleksi syariah yang diterapkan terlihat pada tes wawasan syariah yang termuat dalam soal-soal tes tertulis dan wawancara syariah yang digabung dalam tiga tahap wawancara dalam proses seleksi karyawan. Meskipun hanya sebagian kecil dari banyaknya pertanyaan dalam tes tertulis yang memuat materi

⁸⁷ Abu fahmi, dkk, HRD syariah teori dan implementas, 166-172.

syariah tetapi setidaknya hal-hal dasar mengenai perbankan syariah telah dimuat dalam pertanyaan tes tertulis.

Dalam standar baku proses rekrutmen sudah dilaksanakan dalam perekrutan ODP di BSM dapat dipahami sebagai berikut:

ODP (OFFICER DEVELOPMENT PROGRAM) Sebagai Bank Syariah yang terbesar dan terkemuka di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1999, dalam perjalanannya BSM (Bank Syariah Mandiri) menguasai market perbankan syariah nasional terbesar pada segmennya. BSM memberikan perhatian besar terhadap pengelolaan *Human Capital*. Hal ini tercermin dengan adanya berbagai metode perekrutan diantaranya adalah melalui jalur ODP (Officer Development Program) ODP adalah program pengembangan talenta BSM dalam mengantisipasi perkembangan dan tantangan industri Perbankan Syariah. ODP dipersiapkan untuk diproyeksikan sebagai kader-kader pemimpin BSM yang akan menduduki jabatan strategis kedepannya. Kualifikasi & persyaratan umum:

1. Lulusan S1/S2 dari berbagai disiplin ilmu kecuali, keguruan, Seni, Sastra/budaya, filsafat, ilmu kesehatan masyarakat dan keperawatan.
2. Aktif di organisasi, baik didalam maupun di luar kampus.
3. IPK minimal 3.01 untuk lulusan S1 dan IPK minimal 3.20 untuk lulusan S2.
4. Dapat berbahasa Inggris baik secara lisan maupun tulisan.
5. Belum menikah, usia maksimal 26 tahun.
6. Energik, percaya diri, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan menyukai tantangan.
7. Bersedia tidak menikah selama masa pendidikan ODP.
8. Bersedia ditempatkan di jaringan BSM seluruh Indonesia.
9. Mampu mengoperasikan komputer minimal MS Office (Word, Excel, dan Power Point).

10. Belum pernah mengikuti proses seleksi pegawai Bank Syariah Mandiri dalam 6 bulan terakhir.⁸⁸

Secara rinci tahapan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen karyawan BSM adalah bertahap sesuai dengan tahapan sebagai berikut:

Tahapan Seleksi LGD dan Interview ODP Bank Syariah
Mandiri (Officer Development Program)

Registrasi Online

Jika Anda tertarik untuk mengikuti tes seleksi dan Interview ODP Bank Syariah Mandiri, Anda bisa melakukan registrasi secara online di situs resmi BSM. Sebelum mengajukan aplikasi Anda, bacalah secara seksama persyaratan yang diminta oleh BSM. Jika Anda merasa memenuhi seluruh persyaratannya, isilah form aplikasi Anda dan periksalah kembali dengan teliti. Selanjutnya, jika tidak ada masalah administrasi, Anda akan dipanggil dan dikabari oleh pihak BSM untuk maju ke tahap selanjutnya.

Psikotes

Saat Anda menerima pesan dari BSM mengenai panggilan psikotes, biasanya Anda juga akan diberitahukan dresscode yang harus Anda kenakan. Biasanya, dresscode yang diminta adalah tampilan pekerja kantor profesional. Umumnya kemeja putih dan bawahan hitam (celana atau rok bagi yang wanita) adalah tampilan yang tepat bagi Anda untuk menghadapi wawancara kerja.

Materi psikotesnya kurang lebih sama seperti psikotes di perusahaan lainnya. Selengkapnya, jangan lupa untuk

⁸⁸ <http://www.syariahamandiri.co.id/category/karir/lowongan/> diakses 27 sep 2017

menyimak Persiapan yang Harus Dilakukan Sebelum Mengikuti Psikotes.

Leaderless Group Discussion / LGD

Pada tahap ini, Anda akan dibagi ke dalam beberapa grup diskusi. Selanjutnya pihak BSM akan memberikan topik masalah yang nantinya harus Anda pecahkan bersama. Sebagai tips, berperanlah aktif di dalam grup, namun tetap dalam batasan-batasan yang wajar dan jangan terlalu mendominasi. Berikan kesan yang positif tanpa mendahulukan ego Anda. Berilah kesempatan bagi orang lain untuk berbicara dan saat kesempatan Anda berbicara tiba, usahakan untuk tidak bertele-tele.

Interview Psikolog

Interview ODP Bank Syariah Mandiri yang pertama harus dihadapi adalah interview dengan psikolog. Jika memungkinkan gunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar. Namun, jika Anda merasa kurang nyaman, Anda bisa menggunakan bahasa Indonesia saja. Interview dengan psikolog ini berlangsung cukup santai. Anda bisa terlebih dahulu mempelajari Pertanyaan Umum Wawancara Kerja sebelum berhadapan dengan pewawancara Anda.

Interview dengan User

Interview ODP Bank Syariah Mandiri yang berikutnya adalah Interview dengan user. Pada tahap ini, yang biasanya menjadi pewawancara adalah salah satu Manager bagian dari Bank Syariah Mandiri. Jenis pertanyaan wawancaranya antara lain tentang keseharian Anda, kegiatan semasa berkuliah, masalah yang pernah dihadapi dan cara menanganinya. Selain itu, di sini juga pengetahuan Anda tentang agama akan diuji. Anda juga akan diminta membaca surat pendek ataupun mengaji. Lalu, pengetahuan Anda seputar perkembangan ekonomi juga biasanya akan menjadi salah satu materi wawancara. Karena

itu, persiapkanlah segala sesuatunya sebaik mungkin sebelum Anda memasuki ruang wawancara.

Medical Check Up

Setelah Anda dinyatakan lolos dari tahap interview ODP di BSM, tahap selanjutnya adalah tes kesehatan. Usahakan untuk hidup lebih sehat 1 minggu sebelum Anda melakukan medical check up. Misalnya dengan melakukan olahraga secara teratur, mengonsumsi buah-buahan dan sayur, serta berhenti merokok bagi perokok aktif.⁸⁹

Ada hal yang menarik dalam seleksi di atas itu adanya kemampuan memahami al qur'an dan hukum syariah dalam masalah perbankan. Mungkin inilah kelebihan yang bisa diasah oleh karyawan dengan background ekonomi dan bisnis, ekonomi dan perbankan syariah.

2. Pemetaan Manajemen SDM perbankan syariah di Sampang Madura

Proes seleksi karyawan di perbankan syariah di sampang madura memang dilakukan kantor di atasnya, namun karyawan hasil rekrutmen tetap ditempatkan di PBS ampang madura, sehingga penataannya dilakukan oleh PBS sampang.

Dalam menata itu sesuai dengansrtuktur organisasi yang ada disertai dengan job deskripsi yang jelas sebagaimana termaktub dalam struktur organisasi.

Dari analisis yang ada ternyata latar belakang seorang karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap posisi di karyawan bank syariah. Karyawan akan dilihat pada kecenderungannya, walaupun ada juga yang alumn ekonomi dan bisnis namun banyak yang alumni teknik dan pertanian.

⁸⁹ <http://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/lowongan/> diakses 27 sep 2017

Hal itu bisa dipahami karena dunia perbankan adalah dunia bisnis yang segmentasinya seluas watak dan karakter serta kompetensi manusia. Oleh karena itu pihak perbankan perlu menangkap semua potensi yang ada, apalagi hanya dikantor cabang yang posisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan terbatas.

Tidak ada proteksi apalagi spesialisasi bagi alumni ekonomi, akuntansi dan perbankan sendiri di kantor cabang. Walaupun jika dikantor pusat dan regional officer masih dimungkinkan ada posisi tertentu bagi accounting dan perikatan bagi alumni hukum.

Inilah *gray area* dunia perbankan yang tetap menjadi misteri yang hanya bisa dipahami jika masuk kedalam ranah realitas dunia perbankan syariah. Memang sudah ada usaha yang cukup signifikan bagi perbankan syariah, diaman ada usaha untuk mencari karyawan berkualitas di kampus yang menggelar ekonomi dan bisnis serta perbankan syariah. Hal itu memang terbatas bagi kampus-kampus yang cukup punya nama dan kampus tersebut punya hubungan emosional berupa kerjasama bisnis yang riil dengan perbankan syariah.

Hanya kerjasama yang riil yang bersifat saling menguntungkan akan menjadi jalur sutra bagi alumni perbankan, ekonomi dan bisnis islam agar mempunyai jalur khusus dan afirmasi dari perbankan termasuk perbankan syariah. Kerjasama riil inilah sebetulnya yang dibutuhkan dalam dunia bisnis. Jika kerjasama ini merupakan sesuatu syarat agar bisa meningkatkan mutu pendidikan tinggi maka hal itu tidak bisa dianggap sebelah mata.

Kerjasama yang serius dengan dunia perbankan perlu dilakukan secara serius mulai dari perencanaan sampai implementasinya sehingga mendatangkan manfaat bagi keduanya. Pihak perbankan dapat menjalankan misi bisnis keuangannya dan perguruan tinggi bisa melaksanakan misi tri dharmanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian diatas dapat diambil beberapa kesimpulan

3. Proses rekrutmen karyawan di Perbankan syariah di Sampang Madura

Proses rekrutmen ada dua model, namun kedua model tersebut tidak dilakukan oleh perbankan syariah sampang akan tetapi oleh kantor di atasnya. Adapaun prosesnya sudah melalui standar baku yang sudah ditetapkan. Dari standar itu bisa dipahami tidak ada proteksi terhadap calon karyawan dari alumni ekonomi dan bisnis serta ekonomi dan perbankan syariah untuk bisa direkrut disebuah posisi khusus. Hanya alumni kesehatan dan sastra yang tidak bisa mengikuti seleksi.

Hal itu bisa dipahami karena dunia perbankan adalah dunia bisnis keuangan yang nota bene berhubungan dan melayani semua segmentasi kehidupan, sehingga karyawan didalamnya juga bisa dimasuki oleh semua orang dengan latar belakang yang beragam. Syaratnya adalah lolos seleksi dan pembinaan yang cukup terpercaya dari pihak perbankan karena disamping dilakukan secara accaountable juga melibatkan profesional pihak ketiga serta tes yang berlapis sehingga out put karyawan yang dihasilkan akan mempunyai kualitas yang bisa dipercaya.

Relasi perguruan tinggi dan perbankan memang perlu dibangun berbasis pada kerjasama yang riil dan kongkret untuk mendukung dan memberi manfaat bagi misi kedua lembaga. PT melaksanakan tri dharma dan perbankan melaksanakan bisnisnya. Sebuah kerjasama yang berasas simbiosis mutualisme bisa dicarikan untuk memberikan afirmasi bagi kedua belah pihak

ditengan liberalnya rekrutmen karyawan perbankan syariah termasuk di sampang madura.

4. Pemetaan manajemen SDM perbankan syariah di Sampang Madura

Setelah mendapatkan karyawan yang ada maka penataan SDM di perbankan syariah sampang adalah berdasarkan struktur organisasi yang sudah baku dengan job deskripsi yang sudah tertata dengan baik, dengan rekaman rekrutmen karyawan yang cukup panjang maka manajer bisa dengan mudah menempatkan seorang karyawan di perbankan syariah sampang madura.

Posisi di kantor cabang memang tidak selengkap yang ada dipusat maupun regional officer sehingga hal itu mempermudah menematkan seseorang disebuah posisi tertentu.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas dapat diambil beberapa masukan sebagai saran kepada beberapa pihak yaitu:

1. Kepada Perbankan Syariah
 - a. Merancang sebuah kerjasama yang cukup strategis dengan pendidikan tinggi sehingga bisa mempercepat pencapaian target yang sudah dicanangkan.
 - b. Pro aktif memasuki dunia perguruan tinggi baik sebagai pengajar maupun marketer sehingga visi dan misi perbankan syariah dapat tersosialisasi dengan cepat dan meluas.
2. Kepada perguruan tinggi
 - a. Memperhatikan dunia perbankan yang cukup liberal dengan menggandeng dan menawarkan format erjasama kemitraan yang strategis demi menyalurkan alumnnnya yang berkualitas diduia perbankan syariah.

- b. Merancang sebuah proses perkuliahan yang berorientasi pada kepentingan pasar termasuk perbankan disamping tetap mempertahankan idealisme keilmuan yang diembannya.
3. Kepada peneliti selanjutnya
- a. Mencari format yang strategis antara dunia pendidikan tinggi dengan dunia perbankan karena diyakini jika bekerjasama maka keduanya akan mempercepat dan mempermudah pencapaian target masing-masing.
 - b. Memetakan perbedaan performansi antara karyawan yang berlatar belakang ekonomi, bisnis, perbankan syariah dengan disiplin ilmu yang lain terkait dengan efektifitas dan performansi kerja.

Demikian penelitian ini semoga bermanfaat. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, Robert & Steven J. Taylor, *Kualitatif; dasar-dasar Penelitian*, terj. Khozin Afandi. Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group, 2006).
- Corbin, Anselm Strauss Juliet. *Dasar-Dasar Penelitian kualitatif Prosedur, Teknik dan Teori Grounded*, terj. M. Djunaidi. Surabaya: Bina Ilmu, 1997.
- Dey, Ian. *Qualitative Data Analysis a User-Friendly Guide for Social Scientist*. London: Routledge, 1993.
- <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-profesionalisme-kerja.html>. di akses tanggal 4 April 2017.
- <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/analytica/article/view/477>, di akses tanggal 2 April 2017.
- <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/418> 1, di akses tanggal 2 April 2017.
- <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/989>, di akses tanggal 2 April 2017.
- <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20306049-T30958%20-%20Kajian%20pengaruh.pdf>, di akses tanggal 2 April 2017.
- Kuntowijoyo. "Social Change in an Agriculture Society: Madura 1850-1940". , Universitas Columbia New York. Terj. M. Effendi dan P. Amaripuja, *Perubahan Sosial dalam Masyarakat Agraris. Madura 1850-1940*. (Yogyakarta: Matabangsa, 2002).
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Sosial; Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: RajaWali Press, 2015.

- Moutakas, Lark. *Phenomenological Research Methods*. California: SAGE, Thousand Oaks, 1994.
- Muhammad. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN, 2016.
- Nawawi, Ismai'il. *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. Surabaya: ITS Press. 2002.
- Nawawi, Ismai'il. *Isu-Isu Ekonomi Islam*. Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya.2013.
- Nawawi, Ismai'il, *Islam dan Bisnis; Pendekatan Ekonomi dan Manajemen; Doktrin, Teori dan Praktik*. Surabaya: VIVPress, 2011.
- Rifa'i, Mien Ahmad. *Manusia Madura*. Jakrta:Pilar Media,2007.
- Saifuddin, Ahmad Fedyani. *Antropologi Kontemporer Suatu Pengantar Kritis Mengenai Paradigma*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Sigit, Soeharto. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Jakarta: Lukman Offset, 1999.
- Soeparto, Sri. Fenomenologi Husser sebagai dasar Mengembangkan Filsafat dan Dasar Menentukan Kebenaran, *Jurnal Filsafat*. Yogyakarta: Yayasan Pembina Fakultas Filsafat UGM seri ke-30 Oktober 1999.
- Wijaya, Budi Sukardi Taufiq. "Corporate Ethical Identity Perbankan Syariah di Indonesia." *TSAQAFAH* 9.2 (2013): 337-356., di akses tanggal 2 April 2017.

CURRUCULUM VITAE PENELITI



A. IDENTITAS DIRI

1. Nama Lengkap : Dr. Zainal Abidin, M.EI
2. NIP : 198007012006041005
3. Pangkat/Golongan : Lektor Kepala /IVa
4. Bidang Keahlian : Fiqih Muamalah/Ekonomi Islam
5. Unit Kerja : STAIN Pamekasan
6. HP/Email : 08175025749/
zainal.Madura@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. S1 : STAIN Pamekasan 1999-2003
2. S2 : IAIN Sunan Ampel Surabaya 2003-2005
3. S3 : UIN Sunan Ampel Surabaya 2010-2014

C. RIWAYAT KARYA ILMIAH

- Menulis Buku Kyai dan Ekonomi: Dialektika ahli dan Praktisi ekonomi Islam di Madura tahun 2016
- Menulis Buku “Fiqih Kontemporer” STAIN Press tahun 2009

- Menulis di jurnal al Ihkam Keadilan Sosio-Ekonomi;(Kajian atas Distribusi Pendapatan dan Kekayaan yang Merata dalam Perspektif Islâm) Volume 4.
- Menulis di jurnal Syirkah Meneropong Konsep Pertumbuhan Ekonomi 2006
- Menulis di Jurnal Al Ihkam KEADILAN SOSIO-EKONOMI (Kajian atas Distribusi Pendapatan dan Kekayaan yang Merata dalam Perspektif Islâm) 2007
- Menulis di jurnal Al Ihkam *Telaah atas Kontribusi Sistem Ekonomi Islam terhadap Sistem Ekonomi Konvensional dalam Konsep Pertumbuhan Ekonomi* Volume 2. 2006
- Menulis di jurnal Al Ihkam Transaksi mata uang dalam pandangan islam Volume 9. 2010.
- Menjadi nara sumber di sarasehan nasional pertemuan CSS MORA di UIN Yogyakarta tahun 2012 dengan topik Tafsir Burhani Ayat Ekonomi; *Rekontruksi Penafsiran Terhadap Sumber Ekonomi Islam.*
- Menulis Al Maliyah di IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan topik Pemikiran Syafi'i Antonio tentang Perbankan syariah tahun 2011.
- Menulis di Jurnal Syirkah STAIN Purwakarta Jawa Tengah tentang ekonomi Pembangunan hubungannya dengan zakat Tahun 2008
- Aktif mengikuti Forum Riset Perbankan Syariah ke 4 di UNPAD Bandung tahun 2011 dan Ke 5 di UMI Makasar tahun 2012.
- Pemateri pada panelis di AICIS ke 14 di Samarinda Kalimantan Timur 2014.
- Pemateri Pada IcoSOPP pertama UIN ARARANIRY NAD Hermes Palace Hotel Banda Aceh tahun 2014.

D. RIWAYAT PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DIPA STAIN PAMEKASAN

1. POSDAYA MASJID DI MASJID AILAH SHOLIAH LADEN PAMEKASAN TAHUN 2013.
2. POSDAYA MASJID DI MASJID AL MUZAKKI CEGUK PAMEKASAN TAHUN 2015

E. RIWAYAT PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DI LUAR DIPA STAIN PAMEKASAN

1. PENGURUS CABANG NU PAMEKASAN 2006-2011.
2. PENGURUS CABANG NU BANGKALAN 2012-SEKARANG

F. RIWAYAT PENELITIAN DIPA STAIN PAMEKASAN

1. Problematika Rekrutmen SDM Perbankan Syariah di Sampang Madura tahun 2017
2. Penelitian pemikiran ekonomi oleh kyai di Madura tahun 2016
3. Penelitian tentang Gerakan Islamisasi Ekonomi Berbasis Gerbang Salam Oleh LP2SI di Pamekasan tahun 2015.
4. Penelitian tentang Konstruksi Pemikiran Ekonomi Islam; Studi Kasus Pada Dosen Program Studi PBS STAIN Pamekasan tahun 2014
5. Penelitian tentang akad derivatif dalam perspektif transaksi mumalah kontemporer tahun 2013.
6. Penelitian tentang ORIENTASI SANTRI DALAM MENEMPUH PENDIDIKAN PESANTREN ; (*Studi kasus di PP. Miftahul Ulum Sumber Jati Desa Bungbaruh Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan*) tahun 2012.
7. Penelitian tentang “Penjaminan Hak Bagi Anak TKI di Pamekasan” tahun 2011.
8. Penelitian tentang “Problematika Pengawasan Perbankan Syariah di Pamekasan” tahun 2011.

9. Penelitian tentang “Respon Perbankan Syariah Terhadap Pembukaan Program Studi Perbankan Syariah Stain Pamekasan” tahun 2010.

G. RIWAYAT PENELITIAN DI LUAR DIPA STAIN PAMEKASAN

-

Pamekasan, 1 Januari 2018

Penulis,

Dr. Zainal Abidin, M.E.I

NIP. 198007012006041005

LIBERALISASI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH

Kesesuaian antara latar belakang pendidikan seseorang dengan profesinya merupakan sebuah keniscayaan. Untuk bisa menjadi seorang guru maka latar belakang pendidikannya adalah sarjana pendidikan. Sarjana hukum/syariah mempunyai kesempatan untuk bisa menjadi seorang hakim. Seorang dokter haruslah sarjana kedokteran. Begitulah rumus sederhana di dunia kerja, sehingga ketika ada profesi yang diisi oleh orang yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai maka orang itu dikatakan tidak profesional.

Namun realita seperti itu tidak terjadi di dunia perbankan. Dari survey singkat peneliti terhadap latar belakang pendidikan bankir atau karyawan perbankan di Madura ditemukan beberapa latar belakang pendidikan yang jauh panggang dari api, walalupun juga ditemukan yang masih serumpun seperti ekonomi dan lain sebagainya.

Oleh karena itu realita yang ada dalam rekrutmen SDM perbankan syariah termasuk di Madura menurut peneliti layak di kaji. Hal itu dikarenakan terdapat sebuah problematika yang laten yaitu betapa liberal/bebasnya semua orang sebagai SDM dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan heterogen bisa tersaring dalam proses rekrutmen SDM perbankan syariah.