

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah serta lembaga keuangan syariah mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang demikian cepat. Perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah boleh dibilang luar biasa, dengan tingkat pertumbuhan 40 persen pertahun sejak tahun 2002. Sampai akhir Desember 2010, aset perbankan syariah sudah menembus angka Rp 100 triliun lebih. Saat ini *market share* perbankan syariah sudah mencapai 3,2 persen dengan tingkat pertumbuhan rata-rata di atas 40 persen dalam sepuluh tahun terakhir.¹

Perkembangan spektakuler itu sangat mengembirakan, namun kehadiran bank-bank umum syariah dan pembukaan unit usaha syariah oleh bank konvensional, menghadapi sejumlah kendala yang tidak ringan. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah terbatasnya Sumber Daya Insani (SDI). SDI yang memiliki kompetensi dan kualifikasi masih langka, baik di level menengah dan atas (direksi, kepala divisi dan kepala cabang), maupun di level bawah. Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebaran informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya insani para pelaku/praktisi perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank

¹ <http://artikekonomiislam.blogspot.com/2011/03/mencetak-sdm-bank-syariahyang.html> (26 maret 2017)

syariah maupun lembaga keuangan syariah bisa berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas.

Dengan demikian, praktisi perbankan syariah maupun lembaga keuangan syariah tidak hanya terfokus pada pengejaran target yang ditetapkan demi kepentingan *shareholders*, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai syariah. Untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan *istiqomah* dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan. Harus diakui bahwa SDI bank syariah dan lembaga keuangan syariah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih sangat langka.

Kendala SDI dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi di samping karena sistem perbankan syariah dan lembaga keuangan syariah di Indonesia relatif masih baru, juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah. Masalah utama dalam perekrutan SDI bank syariah karena adanya kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan SDI bukan lagi disebabkan oleh sedikitnya jumlah SDI yang dapat dicetak dari perguruan tinggi setiap tahunnya. Pasalnya, saat ini sudah mulai banyak perguruan tinggi yang memiliki program studi ekonomi syariah. Hanya saja, kesenjangan ini terjadi karena minimnya ketersediaan SDI yang sesuai dengan kebutuhan bank syariah. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDI bank syariah maupun lembaga keuangan syariah, terutama pada level menengah dan atas adalah jebolan bank konvensional dengan berbagai motif.

Diperkirakan 70 persen karyawan bank syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar pendidikan non syariah.

Menurut sekretaris jenderal Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) Achmad K. Permana “untuk merekrut pegawai di bank syariah ada beberapa hal yang menjadi ketentuan. Dari seluruh kompetensi yang ada, 50 persen penilaian berasal dari kemampuan calon SDI menguasai praktik perbankan. Sekitar 20 persen penilaian dari soft skill yang dimiliki oleh SDI dan sisanya adalah dari kemampuan SDI menguasai ilmu Syariah²

KSPPS BMT Marhamah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang dimana bertugas melakukan penghimpunan dana komersil berupa modal, simpanan dan lain-lain yang disalurkan pada usaha-usaha komersil. Sehingga dana tersebut menjadi produktif dan bernilai tambah. Untuk melaksan semua itu KSPPS BMT Marhamah membutuhkan Sumber Daya Insani yang berkompeten pada bidangnya untuk mencapai tujuannya. Banyaknya pegawai KSPPS Marhamah yang bukan dari lulusan studi perbankan ataupun ekonomi syariah, menyiratkan bahwa sebenarnya KSPPS Marhamah dalam menerima pegawai tidak hanya melihat dari segi ilmu perbankannya ataupun dari segi ilmu syariahnya saja, namun ada kualifikasi ataupun penilaian lain yang menjadi prioritas atau landasan bagi KSPPS Marhamah dalam merekrut dan menyeleksi sumber daya insani yang nantinya akan menjadi keluarga besar mereka.

² <http://www.syariahmandiri.co.id/2012/08/jangan-hanya-ahli-di-syariah/> (diakses tanggal 01/04/2017 Pukul 10.18

Berdasarkan fenomena di atas. Peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tersebut, maka penulis mengambil judul **“ANALISIS MEKANISME PENERIMAAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) di KSPPS BMT MARHAMAH WONOSOBO”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme penerimaan sumber daya insani (pegawai) di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo?
2. Bagaimana kualifikasi penerimaan sumber daya insani di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penerimaan sumber daya insani hingga menjadi praktisi/pegawai perbankan syariah.
2. Untuk mengetahui bagaimana kualifikasi penerimaan sumber daya insani di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

D. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dapat mengetahui teori ke praktek mengenai mekanisme dan kualifikasi penerimaan sumber daya insani (pegawai) di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

2. Bagi KSPPS BMT Marhamah Wonosobo

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan mengevaluasi kekurangan dan kelebihan pada mekanisme dan kualifikasi yang dipakai selama ini dalam penerimaan sumber daya insani (pegawai).

3. Bagi Fakultas

Sebagai tambahan referensi dan informasi khususnya bagi mahasiswa mengenai mekanisme serta kualifikasi penerimaan sumber daya insani (pegawai) dan study evaluasi dalam pengembangan penelitian kedepannya supaya lebih baik.

E. Tinjauan Pustaka

Pertama: skripsi dari saudari Marselina Merlin (E21109269), mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin, yang berjudul “Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan.

Kedua: skripsi oleh saudara M. Saifullah mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin Jurusan Ekonomi Islam NIM 0701157960 dengan judul skripsi “Penarikan Tenaga Kerja Oleh PT. Wanasawit Subur Lestari di Pangkalanbun”. Adapun cara yang digunakan dalam penarikan tenaga kerja, antara lain : 1) melakukan perencanaan dan meramalkan, serta melihat tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja, 2) melakukan sosialisai dengan desa-desa setempat, serta bekerjasama dengan Dinasga, Kantoger Pusat, dan bekerjasama dengan Kades setempat, 3) melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Adapun titik poin perbedaan dengan penelitian di atas adalah dari segi subjek dan objek penelitiannya. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah instansi perbankan syariah maupun lembaga keuangan syariah yang ada di Wonosobo dan yang menjadi objek penelitian atau sasaran penelitian adalah proses penerimaan sumber daya manusia di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo yang dilihat dari mekanisme dan kualifikasi penerimaannya. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian di atas, adalah instansi pemerintah dan perusahaan swasta nonperbankan.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir untuk mendapatkan informasi dan data-data adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana penulis bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah, yang akan penulis lakukan penelitian di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi diperoleh langsung dengan mengamati kinerja personalia pada KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Tehnik ini adalah pengamatan dari penelitian terhadap objek penelitiannya. Kita dapat mengumpulkan data ketika peristiwa

terjadi dan dapat datang lebih dekat untuk meliputi seluruh peristiwa yaitu melalui pengamatan yang meliputi kinerja personalia secara langsung di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo dalam melakukan penrimaan Sumber Daya insani (pegawai).

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan wawancara merupakan cara yang banyak digunakan, wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana dapat dilaksanakan secara langsung dengan pihak personalia atau manajer KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang digunakan untuk mencari data-data otentik yang bersifat dokumentasi, baik data itu berupa catatan harian, memori atau catatan penting lainnya. Adapun yang dimaksud dengan dokumen disini adalah data atau dokumen yang tertulis. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaann mekanisme kerja. Laporan karyawan dan lain-lain di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini akan dibagi menjadi empat bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang tersusun secara sistematis sehingga mempermudah pembahasan dan pemahaman bab pertama

adalah Pendahuluan, yang berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian, Sistematika Penulisan. Tugas akhir ini terdiri dari empat bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan

BAB II KONSEP UMUM TENTANG SDI SERTA REKRUTMEN

Pada bab ini membahas tentang pengertian Sumber Daya Insani dan Sumber Daya Insani dalam Prespektif Islam

BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS MARHAMAH

Dalam BAB ini berisi tentang Sejarah berdirinya , profit, visi dan misi ,struktur organisasi, dan produk-produk yang dimiliki oleh KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam BAB ini berisi tentang strategi atau proses seleksi serta rekrutmen sumber daya insani pada KSPPS BMT Marhamah Wonosobo.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan, saran dan penutup

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN