

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan lembaga keuangan di Indonesia sangatlah pesat. Perkembangan zaman yang semakin maju sangatlah berperan penting pada perubahan pola pikir masyarakat dari seluruh tataran ekonomi. Hal ini yang turut serta memunculkan lembaga-lembaga keuangan yang mewarnai kehidupan ekonomi masyarakat Indonesia pada umumnya. Beberapa tahun terakhir banyak berkembang berbagai lembaga keuangan syariah, diantaranya *Baitul Maal wat Tamwil* atau yang biasa disingkat oleh masyarakat kebanyakan dengan sebutan BMT.

Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga yang menjalankan usaha sesuai dengan syariah Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadist. Perkembangan bank syariah di Indonesia diiringi dengan terbitnya peraturan-peraturan tentang perbankan syariah yaitu UU No. 7 tahun 1998 yang memuat ketentuan yang lebih rinci tentang perbankan syariah oleh Bank Indonesia dan Dewan Syariah Nasional (DSN) yang semakin mendukung penerapan ekonomi Syariah.<sup>1</sup>

Landasan hukum diatas menjadi pemicu tumbuhnya banyak sekali lembaga keuangan syariah termasuk BMT. Hal ini juga sebagai angin segar bagi nasabah daerah yang mendambakan lembaga keuangan syariah. Sebelumnya pemerintah memang sudah membuat perbankan syariah pada

---

<sup>1</sup> <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Sejarah-Perbankan-Syariah.aspx>.

tahun 1992, dengan nama Bank Muamalat Indonesia (BMI), namun bank tersebut kurang bisa menyentuh masyarakat daerah dan lapisan bawah.

BMT sebagai lembaga keuangan syariah memiliki posisinya sendiri ditengah masyarakat kita, khususnya bagi masyarakat ekonomi menengah kebawah. Kesuksesan BMT dalam mengelola dana umat ini terlihat jelas seperti yang di ungkapkan Pemerintah melalui Kementerian Koperasi dan UKM yang menyatakan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) dalam bentuk Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) berkembang sangat signifikan. Hal ini tidak lepas dari perkembangan kinerja dari BMT secara nasional di tahun ini telah mencapai aset sebesar Rp 4,7 triliun dan jumlah pembiayaan sebesar Rp 3,6 triliun.<sup>2</sup>

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia (*insani*) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun, kenyataan yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam institusi syariah, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam praktek perbankan. Tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.

Satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja lembaga bank adalah tersedianya SDM dan infrastruktur pendukung yang berkualitas. SDM yang berkualitas yang dibutuhkan oleh bank syariah adalah SDM yang secara keilmuan paham tentang konsep bank syariah dan ekonomi syariah, dan

---

<sup>2</sup> <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/03/22/nlmh1b-aset-bmt-indonesia-capai-rp-47-triliun>.

secara psikologis dia memiliki semangat keislaman yang tinggi. SDM yang hanya mengerti tentang ilmu bank syariah dan ekonomi syariah saja, tetapi tidak memiliki semangat keislaman yang tinggi, maka ilmunya bagai tidak ada ruh. Sehingga dalam beraktivitas sehari-hari dia tidak ada rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap kemajuan bank syariah.<sup>3</sup>

Menurut Direktur Utama Bank Syariah Mandiri Agus Sudiarto rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah per tahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1.500 orang. Permasalahan SDM bukan hanya terkait kuantitas, tetapi juga kualitas. Tidak semua program studi perbankan syariah yang ada saat ini, sesuai dengan kebutuhan kualitas di industri. Akhirnya, yang terjadi hanyalah perpindahan pegawai saja dari satu bank syariah ke bank syariah yang lain.<sup>4</sup> Hal ini yang menjadi penghalang besar bagi terselenggaranya sistem bank syariah sebagaimana mestinya.

Sekarang perbankan syariah membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai indikator atau kunci kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia pada perbankan syariah maupun lembaga keuangan syariah lain, diantaranya :<sup>5</sup>

1. *Banking Knowledge* ( Ilmu Perbankan )
2. *Immediate result* ( Produktivitas )

---

<sup>3</sup> <http://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah> oleh nur cut halimah.

<sup>4</sup> <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/04/30/nnlvn3-perbankan-syariah-kekurangan-sdm>.

<sup>5</sup> Danupranata . Gita, *Manajemen Perbankan Syariah*, Jakarta 2013, hal. 65.

3. *Syariah Knowledge* ( Pengetahuan Syariah )
4. *Attitude and behavior* (Sikap dan Kebiasaan )
5. *Managerial Skill* ( Kemampuan Memimpin )

Kelima indikator pengembangan SDM pada lembaga keuangan syariah tersebut menjadi tolak ukur efektivitas seorang pekerja yang berkecimpung dalam lembaga keuangan syariah. Sumber Daya Manusia menjadi komponen penting dalam berkembangnya suatu lembaga keuangan syariah, karena menjadi motor utama dalam suksesnya semua usaha termasuk dalam hal ini lembaga keuangan syariah.

Yogyakarta sebagai kota pendidikan, budaya, dan pariwisata di Indonesia menjadi salah satu tempat perputaran ekonomi yang sangat strategis. Banyaknya masyarakat yang membuka usaha-usaha kecilnya baik dalam menjajakan kerajinan maupun kuliner menjadikan perputaran ekonomi di kota ini semakin berkembang. Kemajuan ekonomi ini mungkin tidak begitu menjadi masalah bagi para pengusaha-pengusaha besar, tetapi menjadi problematika sendiri bagi para pelaku ekonomi menengah kebawah. Permasalahan ini rupanya menjadi motor penggerak berdirinya BMT besar yang saat ini sudah memiliki banyak anak cabang, yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri ( BIF ).

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitikberatkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedongkuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini

karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF. Untuk saat ini BMT BIF sudah mempunyai 11 cabang yang tersebar di lima kabupaten yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>6</sup>

Keberadaan BMT BIF sebagai lembaga keuangan bagi masyarakat ekonomi menengah kebawah tentunya mempunyai tantangan tersendiri. Pedagang pasar dan para pengusaha kecil menjadi mayoritas anggota dari BMT BIF tersebut.<sup>7</sup> Pedagang pasar yang biasanya meminta permohonan dana untuk menambah modal usaha membuat para karyawan yang memiliki tugas menarik uang pembayaran hutang bekerja ditengah hiruk pikuk keramaian pasar. Keadaan para anggota yang mungkin memang baru tidak ada uang atau yang lari dari tanggung jawabnya untuk memberikan setoran kadang kali menjadi hambatan tersendiri bagi para karyawan untuk memberikan laporan kepada pihak kantor.<sup>8</sup> Hal ini menjadi tantangan sendiri bagi para pegawai dalam menghadapi para nasabah yang memiliki berbagai macam karakter.

---

<sup>6</sup> <http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related>.

<sup>7</sup> Pengalaman penulis menjadi mahasiswa magang di BMT BIF pada tanggal 15 september-15 Oktober 2016.

<sup>8</sup> Pengalaman penulis ketika berbincang dengan salah satu marketing BMT BIF saat menemaninya menagih setoran di pasar sentul Yogyakarta 27-9-2016 .

Posisi karyawan BMT yang langsung berhadapan langsung dengan nasabah sangatlah membutuhkan individu yang memiliki loyalitas serta kejujuran yang tinggi. Hal ini dikarenakan uang yang disalurkan dari pihak BMT kepada nasabah maupun sebaliknya melalui perantara seorang karyawan. Beberapa kasus yang sering kita lihat dalam media elektronik maupun cetak sering didapati para karyawan BMT menggelapkan uang nasabah yang seharusnya disetorkan kepada pihak BMT.<sup>9</sup> Kejadian-kejadian kriminal yang dilakukan oleh para karyawan BMT ini tentunya menjadi pembelajaran bagi BMT BIF dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan baru.

BMT BIF sebagai lembaga keuangan syariah yang cukup besar di provinsi DI Yogyakarta yang memiliki beberapa cabang di beberapa tempat tentunya membutuhkan banyak karyawan sebagai pekerjanya. Efektivitas pegawai dalam bekerja tentunya juga akan mempengaruhi kemajuan suatu lembaga keuangan syariah. Banyaknya cabang yang dimiliki membuat BMT BIF melakukan mutasi pegawai ke beberapa cabang yang dimiliki, guna menunjang berjalanya manajemen kearah yang lebih baik. Namun, hal ini kadang kala membuat seorang karyawan terpisah dengan keluarga atau malah harus menempuh jarak yang berlipat ketika pergi ke kantor di karenakan jauhnya jarak tempuh. Permasalahan ini tentunya juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh BMT BIF.

---

<sup>9</sup> <https://m.tempo.co/read/news/2015/08/26/063695009/manajer-bmt-disangka-gelapkan-dana-nasabah-rp-12-9-miliar>.

Menurut Adiwarna Karim sudah banyak ahli Ekonomi Syariah mengulas tentang aspek SDM Syariah yang diakui merupakan tulang punggung dari perekonomian syariah di Indonesia saat ini, namun kebanyakan ahli dan pengamat ekonomi menilai hanya sekitar 25-30% saja SDM di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang punya latar belakang kompetensi syariah yang memadai dengan kebutuhan dan standar ekspektasi pasar. Dari angka prosentase yang menunjukkan kelangkaan ini jika ingin dilihat lebih jauh, bahkan mungkin masih sejumlah 10% saja yang benar-benar mempunyai latar belakang pengetahuan Ekonomi Syariah, dalam artian benar-benar mendalami, menekuni atau sempat mengenyam pendidikan Ekonomi Syariah secara formal dari Perguruan Tinggi ataupun Fakultas Kejuruan Syariah baik dari dalam maupun luar negeri.<sup>10</sup>

Data diatas menunjukkan pekerja di lembaga ekonomi syariah yang belum memiliki kompetensi dasar pada bidang keuangan ekonomi syariah. Hal ini juga ditemui pada lembaga BMT, termasuk BMT BIF. Tentunya masalah yang berkaitan tentang kompetensi dasar ini secara langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perjalanan suatu lembaga keuangan syariah.

Berkaitan dengan penyaringan karyawan baik BMT BIF tidak jauh beda dari lembaga keuangan syariah lainnya. Setelah seleksi berkas calon karyawan mengikuti wawancara awal, psikotes, tahap tes kesehatan hingga wawancara akhir. Setelah seluruh seleksi awal maka seluruh karyawan yang lolos akan menandatangani kesepakatan dengan pihak BMT mengenai masa

---

<sup>10</sup> Adiwarna Karim, artikel diakses pada 28 oktober 2016 pada <http://www.karimconsulting.com>.

percobaan, pegawai kontrak dan menjadi pegawai tetap dengan masing-masing rentang waktu tertentu. Setelah bisa dinyatakan lulus maka karyawan akan di tempatkan, baik di kantor pusat maupun kantor cabang.

Banyaknya cabang BMT BIF ini juga yang menambah ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian, karena memiliki banyak perbedaan dengan BMT-BMT yang umumnya ada di DI Yogyakarta. Banyaknya BMT-BMT besar di DIY yang memiliki cabang, seperti BMT Beringharjo yang banyak memiliki cabang tapi banyak yang berada di luar provinsi DIY.<sup>11</sup> Ada juga beberapa BMT yang hanya ada di satu kabupaten dan memiliki cabang di beberapa kecamatan yang masih satu daerah di kabupaten tersebut, seperti BMT Dana Insani di Gunungkidul.<sup>12</sup> BMT BIF sendiri 11 cabang yang dimiliki tersebar di lima kabupaten dan kota di provinsi DIY. Hal ini yang menambah keberagaman karyawan BMT BIF dari latar belakang daerah yang berbeda-beda.

Berkaitan dengan uraian yang telah penulis sampaikan, maka judul yang penulis ajukan adalah **ANALISIS REKRUITMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) ( Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri )**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan yang penulis akan teliti dapat dirumuskan sebagaimana berikut :

---

<sup>11</sup> <http://www.bmtberingharjo.com/>.

<sup>12</sup> <https://www.facebook.com/baitulmaal.bmtanainsani/>.

1. Bagaimana sistem dan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BMT BIF ?
2. Bagaimana pengembangan pegawai baru yang dilakukan oleh BMT BIF dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia berkualitas ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dalam rekrutmen sumber daya manusia pada BMT BIF agar tidak lagi menjadi kendala bagi BMT BIF dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengembangan pegawai baru yang dilakukan oleh BMT BIF dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia berkualitas.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut :

#### **1. Secara Teoritis**

Dari segi teoritis, diharapkan dapat menambah wawasan dalam kajian lembaga keuangan syariah terutama BMT BIF dalam merekrut SDM yang berkualitas yang baik, serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Jurusan**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada jurusan Ekonomi & Perbankan Islam tentang manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Intansi atau Lembaga Keuangan Islam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih serta tambahan pengetahuan bagi cara perekrutan Sumber Daya Manusia agar bisa memberikan sumbangsih yang positif terhadap lembaga dan memberikan kemajuan yang signifikan bagi keuangan syariah.

c. Bagi Penulis

Dapat menggunakan atau menerapkan ilmu yang telah diperoleh peneliti diruang kuliah serta menambah wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi sumber daya manusia yang berperilaku baik dan berkualitas.