

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan salah satu badan usaha yang bergerak pada sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Meskipun bank-bank Islam modern baru mulai didirikan pada tahun 1960-an, sebenarnya aktivitas perbankan telah dimulai sejak zaman Rasulullah (Arifin, 2002:4). Perbankan syariah mempunyai fungsi yang sama dengan perbankan konvensional, yaitu sebagai lembaga intermediasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana dengan nasabah yang membutuhkan dana. Kemudian, dana tersebut akan disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah pembiayaan untuk berbagai keperluan, baik keperluan produktif maupun konsumtif.

Pada panggung sejarah perbankan dunia, bank syariah menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi (Adibah, 2014:20). Perkembangan lembaga keuangan syariah tersebut tergolong sangat cepat dan salah satu alasannya ialah karena adanya keyakinan kuat dikalangan masyarakat Muslim bahwa “perbankan konvensional itu mengandung unsur riba yang dilarang oleh agama Islam” (Arifin, 2002:8). Meskipun perbankan syariah merupakan sistem perbankan yang baru, namun bank syariah mempunyai peran penting dalam mengatur sektor moneter di Indonesia (Adibah, 2014:20).

Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan dibentuknya dua sistem perbankan ganda. Dalam sistem perbankan ganda tersebut, kedua sistem perbankan secara bersama-sama memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk dan jasa perbankan, serta mendukung pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Dengan begitu, diharapkan sistem perbankan ganda tersebut dapat memberikan alternatif bagi masyarakat untuk memenuhi transaksi keuangan yang lebih lengkap (Antonio, 2001:225).

Antonio, (2001:226) mengungkapkan bahwa perkembangan industri perbankan syariah yang sangat pesat ini, ternyata belum diimbangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Dengan kurangnya ketersediaan sumber daya manusia yang kurang memadai maka akan berdampak pada praktik atau transaksi keuangan yang sering kali menyimpang (Adibah, 2014:19). Hal ini dikarenakan kurangnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini, sehingga tenaga kerja terdidik dan yang berpengalaman di bidangnya sangat terbatas.

Seperti yang dikatakan oleh Rizqullah selaku Direktur Utama BNI Syariah dalam bisnis keuangan Kompas pada Maret 2015 lalu, mengatakan bahwa sumber daya manusia selalu menjadi permasalahan yang sering kali dihadapi oleh setiap pelaku industri. Untuk itu pasokan sumber daya manusia ini sangat membutuhkan keberpihakan yang kuat dari perguruan tinggi. Meskipun saat ini sudah banyak kemajuan, yaitu dengan banyaknya

perguruan tinggi yang membuka jurusan ekonomi Islam. Namun, semua ini bukan hanya tanggung jawab perguruan tinggi akan tetapi tanggung jawab berbagai pihak (<http://www.bisniskeuangankompas.com>).

Tingkat persaingan lembaga keuangan baik konvensional maupun syariah, semakin hari semakin meningkat. Tingkat persaingan yang tinggi, akan memicu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kooperatif di bidangnya. Oleh karena itu sumber daya manusia selalu menjadi faktor terpenting untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Adibah, (2014:6) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dan dikembangkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan tumpuan dan sorotan agar perusahaan tetap dapat bertahan. Meskipun sarana dan prasarana yang ada sudah banyak, namun tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam suatu perusahaan tersebut tidak akan pernah bisa berjalan secara maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan (Rivai, 2009:258).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi (Siswanto. 1989:54). Oleh sebab itu sangat

dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki pendidikan terutama pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya (Tirtarahardja, 2005:191). Menurut Siswanto, (1989:139) “pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja. Sehingga, mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Menurut Handoko, (2002:126) “pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau ditempuh seseorang di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting sebab dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya”. Latar belakang pendidikan yang ditempuh akan berdampak pada kualitas kerja yang akan dihasilkan (Tirtarahardja, 2005:192).

Gusrini, (2013:7) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka diharapkan kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seseorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal. Lebih lanjut Gusrini mengatakan “pendidikan dalam sebuah organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan sangat diperlukan. Sebab, dengan pendidikan yang tinggi akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Kesesuaian jurusan merupakan jurusan keilmuan yang ditempuh oleh seseorang sebelum ia direkrut oleh suatu perusahaan sesuai dengan bidang dan posisi yang dibutuhkan. Tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan posisi dan jabatan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan begitu karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Akan tetapi, semua perusahaan mempunyai kebijakan yang berbeda-beda, salah satunya yaitu kebijakan yang berhubungan dengan penempatan kerja. Sebab, pada kenyataannya penempatan kerja sering kali tidak sesuai dengan porsi dan bidangnya masing-masing terutama dalam hal latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Rivai, 2009:547).

Pesatnya pertumbuhan ekonomi syariah khususnya pada perbankan dan keuangan syariah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, terutama yang mengerti dan memahami teori dan praktik ekonomi syariah. Namun, mencari sumber daya manusia yang profesional tidak mudah, sebab pada umumnya sumber daya manusia yang berada di perbankan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (Adibah, 2014:7). Oleh sebab itu lembaga keuangan khususnya perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada.

Seperti yang diungkapkan oleh Amalia, (2004:39) bahwa mereka yang bekerja di lembaga keuangan syariah hampir 90 persen berlatar

belakang konvensional. Mereka yang berlatar belakang konvensional tersebut hanya dibekali pelatihan-pelatihan secara singkat mengenai teori dan praktik di perbankan syariah, sedangkan sisanya hanya 10 persen yang berlatar belakang ekonomi Islam. Tentu saja dengan fakta diatas akan menimbulkan sebuah pertanyaan mengenai kesyariahan industri yang ada terutama pada perbankan syariah (Adibah, 2014:5).

Bank Syariah Mandiri merupakan Bank Umum Syariah yang telah mendapatkan banyak penghargaan. Berdasarkan data yang ada pada web resmi Bank Syariah Mandiri (BSM), BSM memperoleh penghargaan kinerja yang sangat bagus selama sepuluh tahun berturut-turut. Penghargaan tersebut diinformasikan kepada majalah infobank beberapa waktu lalu, dan diterima oleh Direktur Utama BSM. Menurut Direktur Utama BSM, penghargaan yang telah diraih tersebut tentu saja tidak terlepas dari kepercayaan dan dukungan dari berbagai pihak termasuk media masa (<http://www.banksyariahamandiri.co.id>).

Pada pengembangan sumber daya manusia, BSM sejak 2007 menyelenggarakan pelatihan *online* yang disebut *e-learning*. Pelatihan online tersebut dapat diakses dimanapun tempat mereka bekerja. Program pengembangan sumber daya manusia pada pelatihan tersebut, BSM telah mendapatkan penghargaan *The Best HR Development* dari Bank Indonesia pada tahun 2008 dan 2009 lalu. Selain itu dalam mempercepat pertumbuhan Bank Syariah Mandiri melakukan transformasi dengan memfokuskan pembiayaan segmen UMKM. Dibawah ini dapat dilihat

pada table 1.1 mengenai pertumbuhan pembiayaan Bank Syariah Mandiri pada sektor UMKM pada tahun 2007-2012 yang mengalami kenaikan pada setiap tahunnya (<http://www.banksyariahmandiri.co.id>.)

Tabel 1.1

Pertumbuhan Pembiayaan Bank Syariah Mandiri pada sektor UMKM pada tahun 2007-2012

NO	TAHUN	Jumlah Pembiayaan pada sektor UMKM
1	2007	39,12 persen
2	2008	45,20 persen
3	2009	54,66 persen
4	2010	57,75 persen
5	2011	60,96 persen
6	2012	63,47 persen

Sumber: <http://www.bansyariahmandiri.co.id>

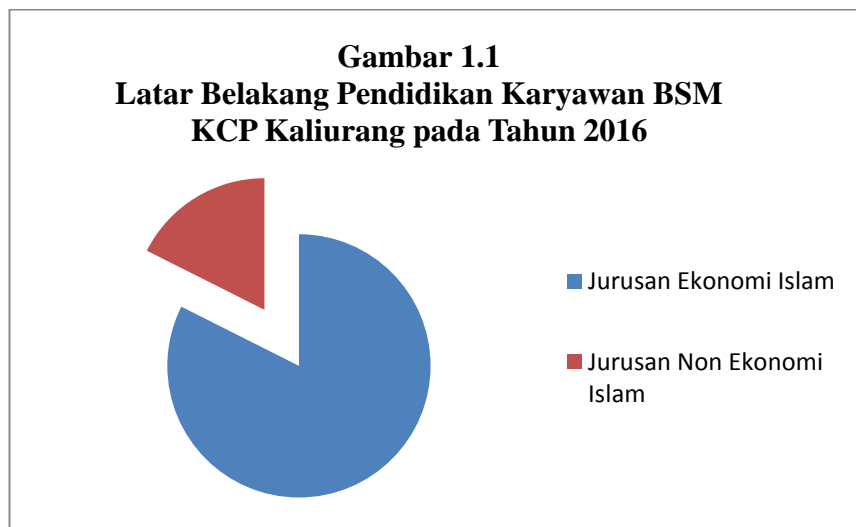
Sedangkan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang yang beralamat di Jl. Kaliurang Km 6,4. No B 6-A Yogyakarta, merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki kredibilitas baik di Yogyakarta. Salah satu nasabah mengatakan bahwa mereka merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank. Setiap pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang selalu melayani dan memperlakukan nasabah yang datang dengan profesional, amanah dan ramah tamah (*sumber diperoleh dari salah satu nasabah Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang pada wawancara September lalu*).

Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang ini berdiri sejak tahun 2005. Dengan manajemen yang baik, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang mampu bersaing dengan perusahaan lain hingga saat ini. Seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang bahwa hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya penghargaan yang telah diraih pada September (2016) lalu, yaitu salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang mendapatkan penghargaan referal emas dan AXA Mandiri (sumber diperoleh dari salah satu Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang pada wawancara September lalu).

Melihat banyaknya penghargaan yang telah diraih oleh Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang tidak dapat dipungkiri bahwa semua itu merupakan wujud nyata hasil dari kinerja karyawan Bank Syariah mandiri KCP Kaliurang. Namun, apabila dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang berbeda-beda, baik dari jurusan ekonomi, ekonomi Islam dan jurusan lainnya. Bahkan sebagian besar karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang berlatar belakang non ekonomi Islam (sumber diperoleh dari salah satu Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang pada wawancara September lalu).

Latar belakang pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:

Gambar 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan BSM
KCP Kaliurang pada Tahun 2016



Sumber: data sekunder dan diolah penulis tahun 2016

Dilihat dari gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Jurusan Ekonomi Islam sangat sedikit sekali jika dibandingkan dengan jurusan lainnya. Hal ini dapat membuktikan bahwa dalam rekrutmen karyawan Bank Syariah Mandiri belum mensyaratkan pendidikan khusus untuk calon karyawannya. Untuk itu hal ini menjadi permasalahan dalam penelitian ini, mengapa di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang masih sangat sedikit sekali yang berlatar belakang Ekonomi Islam.

Seperti yang dikatakan oleh Deputy Komisioner Pengawas IKNB 1 OJK, Edy Setiadi saat *briefing* di Menara Merdeka, Jakarta Pusat, Senin 6 Juli 2016 lalu, mengatakan bahwa setiap tahunnya jumlah lulusan ekonomi syariah di Indonesia semakin bertambah. Beberapa perguruan tinggi yang memiliki program studi ekonomi syariah juga semakin menjamur diberbagai daerah. Di Indonesia sedikitnya ada 220 program studi syariah yang tersebar di 160 perguruan tinggi. Jumlah lulusan dari jurusan syariah

yang semakin bertambah ternyata harus tetap bersaing untuk masuk ke industri keuangan syariah dengan para sarjana non syariah (<http://www.detik.com>).

Lebih lanjut Edy mengatakan “yang terjadi dilapangan, orang-orang yang terjun di keuangan syariah saat ini masih banyak didominasi oleh mereka yang lulusan dari ekonomi syariah karena sarjana ekonomi syariah masih kalah bersaing dengan lulusan fakultas ekonomi non syariah”. Hal ini memang benar adanya, bahwa Bank Syariah Mandiri sebagian besar merekrut karyawan yang berasal dari luar jurusan ekonomi syariah. Tentu saja ini menjadi sebuah pertanyaan besar, mengapa Bank Syariah Mandiri sebagian besar merekrut karyawan yang berasal dari luar jurusan ekonomi syariah.

Dengan fakta tersebut, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan diatas mengenai latar belakang pendidikan. Oleh karena itu penulis menulis judul tentang “ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan maupun ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan terhadap rekrutmen karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Mandiri untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai rekrutmen karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.

b. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu

pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai rekrutmen karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap rekrutmen karyawan.