

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah di dunia mulai tercatat sejak lahirnya *The Mit Ghamr Bank* disungai Nil Mesir tahun 1963 (Yuliadi, 2007: 110). Namun sebelum sejarah tersebut, umat Islam mengetahui bahwa lembaga *Islamic financial* ada sejak zaman Rasulullah yakni lembaga Baitul Mal di mana lembaga ini bergerak untuk memakmurkan kehidupan masyarakat secara sosial dan ekonomi. Bank Islam Metropolitan pertama yang berorientasi komersial adalah *Dubai Islamic Bank* yang didirikan di Dubai 1975. Hingga tahun 2000-an di negara yang minoritas muslim, animo masyarakat terhadap sistem dan operasional lembaga keuangan Islam juga meningkat perkembangan dan pertumbuhan lembaga keuangan Islam semakin banyak di negara non-Islam seperti di Inggris, Jerman, Perancis, Hongkong, Amerika Serikat, Singapura, Britania Raya (United Kingdom) dll. Bahkan, Britania Raya pada saat ini bertekad menjadi pusat keuangan dan perbankan syariah di dunia dan beberapa negara lainnya ([www.hulumpedia.com](http://www.hulumpedia.com) 04/26/2015).

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) atau secara global di kenal *Institution of Islamic Finance*, mencakup lembaga bank dan non bank. Berdasarkan penilaian *Global Islamic Finance Report* (GIFR) 2013 ([www.jawapos.com](http://www.jawapos.com), 3/11/14), Indonesia menduduki peringkat kelima

sebagai negara dengan potensi pengembangan industri keuangan syariah setelah Iran, Malaysia, Arab Saudi, dan Uni Emirat Arab. Perkembangan LKS di Indonesia sangat baik secara kuantitas *office*, karena dukungan mayoritas masyarakat muslim. Tetapi dalam buku yang ditulis oleh Yuliadi (2007: 117) ada beberapa aspek yang dianggap mengandung kelemahan bagi perkembangan bank Islam, salah satunya adalah “Kurangnya sumber daya manusia yang menguasai operasional bank Islam”. Point ini menjadikan salah satu alasan mengapa penulis ingin mengangkat permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Lembaga Keuangan Islam (LKI) khususnya lulusan dari lembaga pendidikan yang mencetak Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan Ekonomi Islam di Indonesia.

Kuantitas dan kualitas SDM di Lembaga Keuangan Syariah sangat dibutuhkan untuk menunjang perkembangan dan kepercayaan *customer* terhadap Lembaga Keuangan Syariah. Data dari *Institute for Management and Islamic Economic Development* (IMIED), pada tahun 2012 pasar tenaga kerja Indonesia membutuhkan sekitar 50.000 tenaga kerja terlatih di bidang ekonomi, perbankan dan keuangan syariah. Namun pertumbuhan Lembaga Keuangan Syariah secara kuantitas juga harus didukung dengan kualitas SDM, kenyataannya kebutuhan akan SDM yang memiliki kualifikasi profesional masih sangat minim (Nur Azifa & Imam Subewah, 201:2) ini terbukti dari tetap stagnan tanpa ada perkembangan yang

signifikan dari kualifikasi SDM di LKS sedangkan kuantitas lembaga keuangan Islam semakin bertambah.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah BUS, UUS, BPRS dan Koperasi BMT Indonesia**

Tahun	BUS	UUS	BPRS	KOPERASI/ BMT
2000	2	3	79	2.938
2001	2	3	81	2.939
2002	2	6	83	2950
2003	2	8	84	3000
2004	3	15	92	3,038
2005	3	19	105	3500
2006	3	20	114	3530
2007	3	26	131	3500
2008	5	27	138	3700
2009	6	25	150	3.900
2010	6	23	155	4.000
2011	11	24	155	4.500
2012	11	24	158	5.000
2013	11	23	160	5.000

\*\*Diolah dari beberapa sumber website

Nilai penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Lembaga Keuangan Syariah (LKS) kualifikasi SDM dilembaga ini menunjukkan kualifikasi yang berbeda. Menurut Syafii Antonio SDM profesional yang dibutuhkan LKS agak unik dibandingkan lembaga keuangan konvensional karena para profesional LKS dituntut untuk kompeten keilmuan dan skill yang mensenyawakan syariah dan keuangan (Antonio, 2007: 11-14 dalam Sari 2014). SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi,

termasuk dalam lembaga keuangan syariah. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga tersebut. SDM selalu menjadi objek dan subjek dalam pembangunan, dan proses administrasi pun sangat dipengaruhi Manajemen SDM. Terdapat tiga macam kualifikasi SDM sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya (1996: 2) dalam Ismanto (2007: 226). Salah satunya adalah bahwa “Orang-orang yang melakukan pekerjaan sesuai profesional dengan syarat tertentu” pada poin ini profesional dibutuhkan dalam semua pekerjaan apalagi lembaga keuangan syariah yang sangat riskan dalam mengelola dana dari masyarakat berdasarkan prinsip syariah.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam inovasi produk keuangan syariah. Namun pada kenyataannya jumlah SDM yang kompeten di Indonesia masih minim, sehingga dinilai menjadi salah satu faktor yang menghambat inovasi produk (buletin Mysharing: 2012). Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mengembangkan diri secara proaktif yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal dan menghasilkan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dalam lingkungan kerjanya. Karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji

mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional (Soraya, 2010: 2).

Profesional adalah tingkat penguasaan dan pelaksanaan terhadap *knowledge, skill, dan character*. Seorang yang profesional akan mempunyai tingkat tertentu pada ketiga bidang tersebut (Bernardi, 1994:68 dalam Kristin. P, 2010: 3). Perilaku profesional diperlukan bagi semua profesi, agar profesi yang telah menjadi pilihannya mendapat kepercayaan dari masyarakat (Bonner and Lewis, Aris Kristin. P, 2010: 3). Hasil penelitian Bank Indonesia dalam penelitian Aris (2010) juga memberikan rekomendasi kebijakan bahwa kualitas pemahaman prinsip-prinsip syariah dalam transaksi Lembaga Keuangan Syariah (LKS) sangat vital untuk meningkatkan keyakinan masyarakat akan *profesionalisme* sebagai kunci untuk menjamin bahwa kegiatan operasional LKS sesuai dengan prinsip syariah.

Keyakinan masyarakat terhadap profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) sangat penting karena hal ini akan berhubungan langsung dengan Manajemen Resiko khususnya risiko operasional yang di hadapi. Sementara dalam buku Manajemen Resiko Bank Islam (Imam Wahyudi et al., 2013: 133) cakupan risiko oprasional sedemikian luasnya. Resiko oprasional yang berhubungan dengan sumber daya manusia juga bisa menjadi awal dan akhir siklus risiko. Sehingga kesalahan yang di akibatkan oleh SDM akan berefek terhadap risiko-risiko lainya dan berdampak sistematis dalam

operasional lembaga khususnya Lembaga Keuangan Syariah. Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan Otoritas Jasa Keuangan (**OJK**) Nelson Tampubolon mengatakan, perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini sedikit melambat dibanding perbankan konvensional (<http://ekbis.sindonews.com/read>) menurutnya perbankan syariah belum pernah di atas 5%. Tapi saat ini data menunjukkan 4,5%, jadi memang ada pertumbuhan, tapi lambat. Lambatnya pertumbuhan *market share* juga disebabkan inovasi produk perbankan syariah yang kurang baik, sehingga perlu peningkatana kualitas SDM untuk menyokong inovasi produk.

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan (*hard skill*), peningkatan pelatihan (*soft skill*), peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier. Pengembangan SDM meliputi desain kurikulum dan perencanaan karier atau pengembangan (Husain Usman: 2010), perencanaan Karir didapat dari kurikulum pendidikan di Lembaga Formal termasuk di Jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam (EPI) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Desain kurikulum diklat dan perencanaan karier atau pengembangan didapat dari informasi analisis tugas. Desain kurikulum diklat untuk mengembangkan SDM harus didesain secara profesional sesuai kebutuhan individu dan organisasi. Individu dan organisasi yang ada di dalam jurusan Ekonomi Perbankan Islam (EPI) tentunya akan mengembangkan SDM lulusannya untuk

mampu menjadi SDM yang baik khususnya di Lembaga Keuangan Syariah.

Manajemen kerja yang efektif dan perencanaan kerja yang sukses menuntut adanya kompetensi *soft skill* didalam semua jenis pekerjaan begitu juga kompetensi tehnik atau *hard skill* (Mulyatiningsih, 2012: 2). Didalam program studi Ekonomi dan Perbankan Islam pengasahan terhadap *hard skill* dan *soft skill* dimasukkan dalam kurikulum pendidikan yang mengarahkan mahasiswa dapat menguasai pembelajaran yang diberikan, dan diharapkan akan diterapkan ditempat mereka bekerja khususnya di lembaga keuangan syariah. Agama Islam sebagai agama yang kaffah memberikan aturan yang jelas dan tegas, bahwa setiap manusia diperintahkan untuk melatih dan mengembangkan pengetahuan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an Surat Annisa ayat: 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

”*Sesungguhnya Allah memerintahkan kepadamu untuk memberikan wewenang (amanah) kepada ahlinya.*” (an-Nisa: 58).

Menurut penafsiran Muhammad Syakir Sula selaku Sekjen MES (<http://www.syariahbisnis.com/syariah>) ada dua faktor yang melekat pada diri Musa AS dalam mengelola bisnis syariah yang diamanahkan kepadanya, yaitu kejujuran dan keahliannya, dua faktor ini merupakan kata kunci profesionalisme dalam bisnis Islami. Lembaga keuangan syariah (LKS) membutuhkan lebih dari keahlian, selain keahlian etika, dan

profesional, LKS membutuhkan pula pengetahuan tentang syariah. Bank adalah sebuah lembaga keuangan modern, untuk menyelenggarakannya dibutuhkan tenaga profesional yang mampu mengoperasikan teknologi canggih. Itulah sebabnya telah timbul universitas dengan jurusan pendidikan perbankan. Salah satunya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Selain itu, Sumber Daya Manusia di bidang perbankan membutuhkan kombinasi antara keahlian teknis dan etika. Profesionalitas yang dimaksud adalah bank membutuhkan tenaga-tenaga Sumber Daya Insani (SDI) atau bankir yang berkualitas dimana dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat.

Persepsi etis seseorang juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya *corporate ethical value, enforcement of ethical codes* (Hunt dan Vitell 1986;1993 dalam Novita, 2009). Program studi Ekonomi dan Perbankan Islam (EPI) yang didirikan tahun 1998 telah mendapat akreditasi A dan lulusannya mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) (<http://fai.umy.ac.id>). Ekonomi dan Perbankan Islam adalah salah satu jurusan yang menyediakan lulusannya untuk terjun dan bekerja langsung di Lembaga Keuangan Syariah. Namun, permasalahan yang muncul adalah bagaimana kontribusi lulusan dan kinerja lulusan Program Studi ini di Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Melihat bahwa sejak tahun 2002 berjumlah kurang lebih 447 orang mahasiswa yang lulus pada program stuid EPI FAI UMY. Seharusnya, dengan banyaknya Sumber Daya Insani

(SDI) yang telah dicetak di program studi ini membawa dampak yang baik di Lembaga keuangan syariah tempat lulusan bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah lulusan EPI UMY angkatan “98-“11**

Tahun	Jumlah lulusan EPI FAI UMY
2002	2
2003	7
2004	13
2005	17
2006	24
2007	17
2008	23
2009	22
2010	35
2011	46
2012	37
2013	33
2014	81
2015	90

(sumber: Tata Usaha FAI UMY)

Lulusan program studi Ekonomi dan Perbankan Islam (EPI) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) ini ditargetkan memiliki empat kompetensi. Yaitu, sebagai praktisi perbankan syariah, dewan pengawas syariah, konsultan di lembaga keuangan syariah, serta peneliti di bidang ekonomi dan perbankan syariah. (<http://fai.umy.ac.id>). Sehingga target tersebut didukung dengan mata kuliah dan proses pembelajaran yang mengarahkan mahasiswa menuju tingkat profesionalitas tersebut

Komitmen profesional menurut Jeffrey dan Weatherholt (1996) dalam Indira Januarti (2011: 15) adalah (1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi profesi, (2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi, (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi.

E.F. Scumacher dalam Sedarmayanti (2001: 40) dalam Ujang Charda S, (2011: 2) mengemukakan, bahwa pendidikan adalah yang terpenting, dilihat dari penerapannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya. Sementara itu, Sayidiman Suryohadiprodo salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pendidikan, karena pendidikan merupakan investasi *intellectual capital* yang diarahkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Senada dengan pendapat tersebut, Sanusi dalam Ujang Charda (2011) memandang pendidikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional. Perkembangan LKS nasional seharusnya juga didukung adanya hasil dari investasi *intellectual capital*. Lembaga Keuangan Syariah merupakan lembaga yang unik, seharusnya didalam lembaga tersebut melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi ahli dibidang ekonomi, keuangan, perbankan dan kualifikasi dan kompetensi syariah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral, oleh karena itu SDM Lembaga Keuangan Syariah harus mengembangkan hal tersebut.

Namun hasil dari penelitian Ragil Wicaksana (2012) tentang *Niat Mahasiswa EPI UMY untuk Berjenjang Karir di Industri Perbankan Syariah (Kajian Teori: Aplikasi Theory Of Planned Behavior)*, menunjukkan bahwa niat dan minat lulusan ini untuk bekerja di Perbankan Islam dan lembaga keuangan Islam lainnya sangat kurang. Padahal jelas bahwa pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai, maksudnya disini mahasiswa lulusan EPI UMY memiliki kualifikasi pemahaman yang memadai terkait ekonomi Islam tersebut namun banyak yang tidak terlibat di Lembaga Keuangan Syariah. Sebagai mana firman Allah QS. Al- Isra/ 17: 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا  
 Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semua itu akan diminta pertanggung jawaban.

Kualitas minim yang dimiliki SDM syariah saat ini apakah mampu diatasi dengan adanya program studi yang dibuka? Kenyataannya masih saja lulusan dari program studi tersebut tidak terlibat banyak di LKS, sebagaimana penelitian sebelumnya. Masalah yang muncul kemudian apakah sebagian lulusan yang bekerja di LKS memiliki kualifikasi SDM profesional sebagai mana penggunaan kurikulum dan pendidikan yang memadai di program studi ini dengan mengedepankan pelatihan hard skill dan soft skill. Menurut Moskowitz dan Warwick dalam buku karya Kuat Ismanto (2015), kecenderungan yang kini berlangsung adalah angkatan kerja dituntut memiliki pengetahuan baru (*knowledge-intensive, high tech-*

*knowledge*) yang sesuai dengan dinamika perubahan yang tengah berlangsung. Tenaga kerja di sektor jasa di negara maju (kini sekitar 70 persen) dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan tenaga paruh waktu (*part-timer*) juga semakin meningkat. Pola yang berubah ini menuntut “pengetahuan” baru dan “cara penanganan” (manajemen) yang baru. *Human capital* yang mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, latihan, keahlian, ekspertis tenaga kerja perusahaan kini menjadi sangat penting dibandingkan dengan waktu-waktu lampau (Kuat Ismanto, 2015: 231). Dengan demikian, wawasan dan skill sumber daya insani sangat penting dalam suatu lembaga keuangan syariah. Karena di tangan merekalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan suatu lembaga keuangan syariah.

Pengembangan SDM yang profesional di Lembaga Keuangan dapat diperoleh dari lembaga pendidikan yang banyak mencetak tenaga kerja yang mengedepankan pendidikan profesional. Begitu juga dengan adanya jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adanya jurusan ini seharusnya mendukung perkembangan dan pertumbuhan Lembaga Keuangan Syariah karena memiliki SDM yang sesuai untuk berada di Lembaga tersebut. Namun kenyataannya banyak karyawan di Lembaga Keuangan Syariah tidak memiliki skill dan tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya juga sangat jarang ditemukan SDM yang berlatar belakang syariah (Baraba dan Hakim, hal 11). Hal tersebutlah yang kemudian membuat penulis ingin meneliti lebih dalam apakah benar skill dapat meningkatkan

profesionalitas kinerja karyawan yang memiliki pendidikan formal di Lembaga Pendidikan yang *expert* mempelajari Ekonomi Islam. Yang mana penelitian ini juga mengacu pada sebuah hadist yang berarti:

*“Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada seseorang yang bukan ahli di bidangnya, maka tunggulah kehancurannya (HR Bukhari)”*.

Visi-misi program studi EPI UMY mengedepankan profesionalitas lulusan “Menjadi fakultas yang unggul dan mencerahkan di bidang Studi Islam berlandaskan semangat ijtihad dan profesionalisme bertaraf nasional dan internasional pada tahun 2020”. Sedangkan misinya: 1) Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan alumni berkualitas nasional dan internasional. 2) Menyelenggarakan kegiatan penelitian untuk pengembangan studi Islam yang bermanfaat bagi masyarakat. 3) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan dan pengabdian masyarakat sebagai bentuk aplikasi ilmu pengetahuan dan membantu memecahkan persoalan masyarakat (<http://fai.umy.ac.id/>). Permasalahan kualitas SDM di LKS sebagai mana dijabarkan diatas dan visi- misi program studi inilah yang membuat penulis mengangkat judul **PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP PROFESIONALITAS KINERJA LULUSAN DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH (STUDI KASUS: LULUSAN EPI FAI UMY)**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kemampuan *hard skill* dan *soft skill* terhadap Profesionalitas kinerja karyawan lulusan EPI FAI UMY di Lembaga Keuangan Syariah?
2. Apakah status lulusan EPI FAI UMY memperkuat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap profesionalitas kinerja lulusan?

**C. Tujuan Penelitian**

Sesuai permasalahan yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melihat Pengaruh kemampuan *hard skill* dan *soft skill* terhadap Profesionalitas kinerja karyawan lulusan EPI UMY di Lembaga Keuangan Syariah.
2. Mengetahui sejauh mana status lulusan EPI UMY memperkuat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap profesionalitas kinerja lulusan.

**D. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, antara lain bagi mahasiswa, peneliti, maupun bagi program pendidikan EPI UMY dan Stakeholder Lembaga Keuangan Syariah dalam pengkrekrutan SDM.

## **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu pengetahuan pada umumnya, dan pengembangan mahasiswa EPI FAI UMY khususnya.
- b. Penelitian ini sebagai referensi Jurusan Program studi EPI FAI UMY dalam menyiapkan SDI yang Profesional untuk bekerja di LKS. Terkait *hard skill*, *soft skill* dan keilmuan berkaitan ekonomi Islam yang mempengaruhi profesionalitas kinerja di LKS.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan pencetak SDI untuk menghadirkan SDI yang profesional di bidang LKS serta memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang mendukung Profesionalitas Kinerja.
- b. Penelitian ini juga sebagai bahan pertimbangan bagi LKS untuk pengkrekrutan SDI yang akan di pekerjakan memiliki criteria dan analisa profesional.

