

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini bank syariah menjadi salah satu industri perbankan dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Kerena perbankan sudah menjadi bagian yang tidak dipisahkan dari lingkungan kita, utamanya di daerah perkotaan. Hal itu tampak jelas muncul dan berkembang lembaga keuangan syariah di Indonesia terutama bank syariah.

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

Di Indonesia, bank syariah yang pertama didirikan pada tahun 1992 adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI). Walaupun perkembangan agak terlambat bila dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya, perbankan syariaiah di Indonesia akan terus berkembang. Bila pada periode tahun 1992-1998 hanya satu

¹ Endri Harmanto, *KOMPETENSI SDM BANK DKI SYARIAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA*, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH, Jakarta, 2011, HAL. 1

unit bank syariah, maka pada tahun 2005, jumlah bank syariah di Indonesia telah bertambah menjadi 20 unit, yaitu 3 bank umum syariah dan 17 unit usaha syariah. Sementara itu, jumlah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) hingga akhir 2004 bertambah menjadi 88 buah.²

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas yang menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademisi maupun praktis dalam *Islamic Banking*.³

Dalam perbankan syariah hal ini yang menjadi kendala atau hambatan yang salah satunya adalah SDM (sumber daya manusia) yang bukan berlatar belakang akademisi Ekonomi Syariah. Karena kebanyakan SDM yang ada di Perbankan Syariah berakademisi konvensional bukan dari akademisi Perbankan Syariah, sangat prospektif sekaligus merupakan tantangan kalangan akademisi dan dunia pendidikan untuk menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yang berkualitas yang ahli ekonomi Syariah, bukan akademisi konvensional seperti yang banyak terjadi selama ini. Menurut Syafi'I Antonio, mayoritas sumber daya manusia yang berasal dari bankir profesional dengan berlatar belakang umum lalu dididik mengenai Bank Syariah

² Adiwarman karim, *BANK ISLAM Analisis Fiqh dan keuangan*, Edisi Keempat Jakarta, 2011, PT RajaGrasfindo. Hal 25

³ Ibid hal 27

dalam waktu singkat berakibat penghayatan dan semangat kurang terasa.⁴ Sehingga dapat menimbulkan dampak negatif pada praktek perbankan syariah yang sering kali menyimpang, tidak memadai dan kurang memuaskan ekspektasi nasabah yang ingin bertransaksi.⁵ Dan disamping itu juga sumber daya manusia yang berlatar belakang akademisi konvensional minimnya skil dan ilmu pengetahuan dibidang perbankan syariah yang menimbulkan dampak yang serius antara lain, implementasi syariah islam dalam perbankan menjadi tidak optimal akibatnya pengembangan produk-produk yang benar-benar berlandaskan syariah yang kuat menjadi terhambat. Sehingga saat ini hanya fokus pada produk murabahah, sementara *skim* lainnya, seperti ijarah, istishna, dan lainnya kurang berkembang. Realita yang terjadi saat ini menurut Faisal Basri yaitu maraknya sumber daya manusia dari konvensional dialihkan ke perbankan syariah tentu saja ini mengakibatkan perbankan syariah kurang inovasi dan cenderung mengikuti pola-pola bank konvensional. Jika dilihat statistik jumlah pekerja di perbankan syariah mengalami peningkatan dari tahun 2008-2013 mengalami peningkatan.

Tabel 1.1

Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah

⁴ Lody Reza & Husnul Khatimah, *PENGEMBANGAN KUALITAS SDM PADA BANK SYARIAH DALAM PRESPEKTIF SYARIAH: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insani Karimah Bekasi*, Masalah, Vol.2 No.2 Agustus 2011. Hal 58

⁵ Endri Harmanto, *KOMPETENSI SDM BANK DKI SYARIAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA*, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH, Jakarta, 2011, HAL. 3

Indikator	TAHUN					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bank Umum	6.609	10.348	21.820	24.111	24.111	26.717
Bank Usaha Syariah	2.562	2.296	1.868	2.067	3.108	11.511
Bank Pembiayaan Syariah	2.581	2.799	3.172	3.778	4.359	4.826

Sumber : OJK (orientasi jasa keuangan)

Jika dilihat dari data table 1.1 diatas tiap tahun jumlah pekerja atau sumber daya manusia (SDM) pada perbankan syariah mengalami peningkatan tiap tahunnya tetapi kebanyakan berlatar belakang akademisi ekonomi konvensional. Sudah banyak ahli Ekonomi Syariah mengulas tentang aspek SDM syariah yang diakui sebagai 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 yang punya latar belakang kompetensi syariah yang memadai dengan kebutuhan dan standar ekspektasi pasar. Jika dilihat dari angka presentasi yang menunjukkan kelangkaan ini lebih jauh, bahkan mungkin masih sejumlah 10% saja yang benar-benar mempunyai latar belakang pengetahuan Ekonomi syariah.⁶ Hal ini yang menjadi hambatan bagi perbankan syariah dalam mengelola sistem perbankan syariah. Sekarang ini perbankan syariah membutuhkan SDM (sumber daya

⁶ Hendri Harmanto, *Kompetensi SDM BANK DKI SYARIAH dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi kerja*, Jakarta 2011, hal.4

manusia) yang mempunyai indikator atau kunci kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia pada perbankan syariah.⁷

1. *Banking Knowledge* (ilmu perbankan) artinya bahwa dengan ilmu perbankan ini SDM dapat menjalankan aktifitas dalam perbankan syariah dan hal-hal yang berkaitan dengan bank.
2. *Immediate result* (produktivitas) artinya bahwa upaya yang terbaik yang diberikan SDM untuk bank. Agar bank tersebut dapat meningkatkan jumlah nasabah sekaligus pendapatan.
3. *Syariah Knowledge* (pengetahuan syariah) artinya SDM dituntut bukan hanya mengetahui hal-hal yang menyangkut dengan perbankan, tetapi juga mengetahui syariat yang berhubungan dengan muamalah. Selain itu, mereka dapat membedakan hal yang dilarang oleh syariat dan hal yang dilarang dalam masalah keuangan, seperti utang piutang, jual beli, titipan, dan sebagainya.
4. *Attitude and behavior* (Sikap dan kebiasaan) artinya bahwa SDM perbankan syariah haruslah memiliki sikap yang mulia dan kebiasaan yang sesuai dengan syariat, mulai dari cara berpakaian, bertutur kata, dan lain-lain.
5. *Managerial skill* (kemampuan memimpin) artinya bahwa kemampuan memimpin ini sangat penting dalam kinerja dari suatu bank dapat berkembang dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan awal dari bank itu sendiri.

⁷ Gita Danupranata, *Manajemen Perbankan Syariah, Jakarta 2013, hal 65*

Dari kelima kunci kompetensi atau indikator pengembangan SDM pada bank syariah tersebut, dapat dikombinasikan dengan sifat Rasulullah SAW, yaitu: sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya / tanggung jawab), tabligh (bisa diartikan sebagai transparan), fathonah (professional). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia perbankan khususnya perbankan syariah, kerana SDM sebagai motor penggerak dalam menjalankan kinerja.

Bank Syariah Mandiri adalah salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah dalam menjalankan sistem operasionalnya sesuai dengan syariah. Dalam sistem operasional menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan dalam bentuk tabungan, deposito, giro, serta menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Pada sistem Bank Syariah Mandiri terdapat berbagai masalah salah satunya pada sistem pembiayaan dengan akad Mudharabah Muqayadah antara Bank Syariah Mandiri dan Dapenda (dana pensiun Angkasa Pura II). Dimana Bank Syariah Mandiri sebagai pengelola dan Dapenda sebagai pemilik modal. Permasalahannya adalah terlalu terbelit akad Mudharabah Muqayadah di Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri mengelola dana dari Dapenda sebesar 10 miliar dengan nisbah bagi hasil sebesar 13,5 persen, Bank Syariah Mandiri mendapatkan *fee* sebesar 1 persen pertahun terhitung sejak Mudharabah Muqayadah masih berjalan (*outstanding*). Sebelum dibuat akad antara Bank Syariah Mandiri dengan Dapenda, Bank Syariah Mandiri terlebih dahulu melakukan pembiayaan dengan Sari

Indo Prima⁸. Oleh karena itu, terjadi perselisihan antara Bank Syariah Mandiri, Dependa, dan Sari Indo Prima. Kerena Bank syariah Mandiri dianggap kurang transparan dalam mengelola akad mudharabah Muqayadah dan tidak memiliki prinsip kehati-hatian. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berakademisi Perbankan syariah agar bisa menguasai produk-produk di perbankan syariah.

Dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri dibutuhkan beberapa tahap mulai dari tahap seleksi berkas, wawancara awal, psikotes, tahap tes kesehatan hingga wawancara akhir. setelah SDM atau karyawan yang lolos pada tahap wawancara akhir, calon SDM akan mendatangi kesepakatan dengan Bank Syariah Mandiri dalam masa percobaan selama 1 tahun, selesai kontrak dalam 1 tahun maka SDM atau karyawan mengikuti ujian karyawan tetap. Karyawan yang lulus akan di tempatkan pada cabang yang ada pada wilayah yang ada di kota tersebut.⁹

Berkaitan dengan uraian tersebut maka judul yang penulis ajukan adalah:

ANALISIS REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Wirobrajan).

⁸ Berita hokum, Bank Syariah Mandiri yang terbelit akad mudharabah muqayadah, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol21873/bank-syariah-mandiri-terbelit-akad-mudharabah-muqayyadah>. Pada tanggal 16 Mei 2015 pukul 18:30

⁹ Universitas Sumatra Barat.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25680/Chapter%20I.pdf;jsessionid=B0239EB3A901B50AC9C2CB169D32B34F?sequence=5>. Pada tanggal 29-3-2014 pukul 13:30.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urainyan latar belakang diatas maka permasalahan yang penulis akan teliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem dan pola pengembangan dalam merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Wirobrajan?
2. Bagaimanakah langkah-langkah atau strategi untuk mengantisipasi Sumber Daya Manusia yang bermasalah pada Bank Syariah Mandiri cabang Pembantu Wirobrajan ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan dalam merekrut sumber daya manusia pada Bank Syariah Mandiri agar tidak lagi menjadi kendala bagi perbankan Mandiri Syariah dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis langkah-langkah atau strategi dalam mengatasi Sumber Daya Manusia yang bermasalah pada bank Syariah Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan 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 Perbankan syariah terutama pada bank Syariah Mandiri dalam merekrut SDM yang berkualitas yang baik, serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Secara Praktis

a. Bagi Jurusan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada jurusan Ekonomi Islam tentang manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup kerja perbankan syariah.

b. Bagi Instansi atau Lembaga Perbankan Islam

Bagi Syariah Mandiri dapat menggunakan penelitian ini agar dapat merekrut Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berakademisi Ekonomi Syariah agar bisa menjadi motor penggerak dalam menjalankan sistem pada Bank Syariah Mandiri.

c. Bagi Penulis

Dapat menggunakan atau menerapkan ilmu yang telah di peroleh peneliti di ruang kuliah serta menanbah wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi sumber daya manusia yang berperilaku baik dan berkualitas.