

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau SDM adalah kombinasi dari kapasitas mental dan fisik yang dimiliki oleh seseorang. Ini berarti bahwa kemampuan seseorang tidak bisa hanya dinilai dari satu aspek saja, tetapi harus memperhitungkan keseluruhan dari kapasitas mental dan fisik yang dimilikinya. “Sumber daya manusia merupakan karyawan yang telah bersiap, memiliki kemampuan, dan selalu siap dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Tho’in, 2016:163). Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam memenuhi kompetensi di lembaga keuangan syariah.

Lembaga keuangan syariah mengalami pertumbuhan dan ekspansi yang signifikan di tengah masyarakat. Jumlah lembaga keuangan syariah terus bertambah, tidak hanya di perkotaan, tetapi juga di pedesaan. “Kehadiran yang semakin banyak ini menciptakan persaingan antar lembaga, dengan setiap lembaga berupaya meningkatkan kompetensi lembaganya melalui sumber daya manusia yang ada” (Rohmah, 2018:47). Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasional perusahaan., Sumber daya manusia yang kompeten dari suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas calon pekerja atau pelamar. Proses dimulai dengan rekrutmen, yang merupakan langkah untuk mencari dan menarik para pelamar yang memiliki kemampuan untuk bekerja di dalam organisasi.

Rekrutmen SDM dengan kompetensi syariah mengacu pada proses perekrutan individu yang tidak hanya memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip keuangan syariah dan mampu menerapkannya dalam konteks kerja. “Melalui proses rekrutmen yang teliti dan selektif ini, lembaga keuangan syariah dapat memastikan bahwa SDM mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengelola operasi mereka sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan syariah, yang pada gilirannya akan memperkuat reputasi dan keberlanjutan bisnis mereka dalam jangka panjang” (Syafitri & Chairael, 2019:571).

Rekrutmen SDM dengan kompetensi syariah bukanlah hal yang mudah. Diperlukan strategi khusus untuk menarik, mengidentifikasi, dan merekrut individu yang memahami dan memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah, serta memiliki keterampilan yang relevan dalam industri keuangan syariah. Kesesuaian antara kompetensi SDM dengan prinsip-prinsip syariah sangat penting untuk memastikan keberlangsungan bisnis dan kepatuhan terhadap regulasi syariah yang berlaku. Kekurangan atau ketidakcocokan dalam kompetensi ini dapat mengakibatkan risiko operasional dan reputasi bagi lembaga keuangan syariah.

Penelitian terdahulu terkait Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Memenuhi Kompetensi Syariah Di BMT Surya Mandiri Mlarak Ponorogo yang ditulis oleh putri pada tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan analisis rekrutmen, pengembangan, dan perencanaan

karir SDM di BMT Surya Mandiri Mlarak Ponorogo. Hasilnya adalah mekanisme rekrutmen dan pengembangan SDM di BMT belum sepenuhnya sesuai dengan teori, dengan beberapa tahapan seleksi yang belum diterapkan dan kegiatan pengembangan yang cenderung informal. Namun, perencanaan karir SDM telah sesuai dengan teori, melibatkan promosi, rotasi, dan demosi untuk menilai prestasi karyawan.

Kehadiran lembaga keuangan syariah yang semakin banyak terutama di Yogyakarta, salah satunya adalah KSPPS BMT. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Syariah dan pembiayaan syariah) BMT (Baitul Maal wa Tamwil) BIF adalah lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang memiliki peran vital dalam memajukan ekonomi umat dengan prinsip-prinsip Islam. “KSPPS BMT menjadi pilihan utama bagi banyak individu dan bisnis kecil untuk memperoleh akses keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah” (Sobarna, 2020:180).

Terjadi peningkatan permintaan akan produk dan layanan keuangan syariah di Yogyakarta, mendorong KSPPS BMT BIF untuk memperluas operasinya dan meningkatkan kapasitas layanannya. Dalam menghadapi permintaan yang meningkat, lembaga ini membutuhkan SDM yang tidak hanya memahami prinsip-prinsip keuangan syariah secara mendalam, tetapi juga memiliki keterampilan praktis dalam menerapkannya. Seiring dengan pertumbuhan industri keuangan syariah, KSPPS BMT BIF harus berkompetisi untuk menarik dan mempertahankan SDM terbaik, yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan memberikan layanan berkualitas kepada nasabah. Namun, terbatasnya pasar tenaga kerja yang memiliki pemahaman mendalam

tentang keuangan syariah di Yogyakarta menuntut lembaga ini untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif. Oleh karena itu, penelitian tentang strategi proses rekrutmen SDM untuk memenuhi kompetensi syariah di KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta menjadi sangat relevan untuk mengatasi tantangan tersebut dan mencapai keberhasilan dalam operasinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat dirancang dan diimplementasikan di KSPPS BMT BIF Yogyakarta?
2. Apa saja kriteria yang dibutuhkan KSPPS BMT BIF untuk merekrut Sumber Daya Manusia yang dapat memenuhi kompetensi syariah?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh KSPPS BMT BIF dalam merekrut SDM yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip keuangan syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari rumusan masalah tersebut adalah:

1. Mengetahui strategi rekrutmen efektif dalam memastikan bahwa SDM yang direkrut di KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta memiliki kompetensi syariah yang diperlukan dalam mengelola operasi keuangan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keuangan syariah.
2. Untuk menentukan kriteria yang dibutuhkan KSPPS BMT BIF dalam merekrut Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam bidang syariah.

3. Untuk mengatasi tantangan dalam merekrut SDM dengan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip keuangan syariah di KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang signifikan, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat membantu KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta dalam mengembangkan strategi rekrutmen SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi syariah, sehingga dapat menarik dan mempertahankan SDM berkualitas.
2. Dengan implementasi strategi rekrutmen yang tepat, lembaga dapat memastikan bahwa SDM yang direkrut memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip keuangan syariah, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.
3. Dengan SDM yang berkualitas dan kompeten dalam prinsip-prinsip keuangan syariah, KSPPS BMT BIF dapat mengoptimalkan operasional mereka sesuai dengan standar syariah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan nasabah.
4. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan lebih lanjut industri keuangan syariah secara keseluruhan dengan menyediakan panduan dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

E. Batasan Penelitian

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta dan tidak melibatkan cabang atau unit lainnya dari lembaga yang sama.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan (*field research*), yang berfokus pada analisis deskriptif dari data yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen.
3. Subyek penelitian terbatas pada proses rekrutmen, kriteria karyawan, dan tantangan SDM di KSPPS BMT BIF Kantor Pusat Yogyakarta.