

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya harus selalu memperhatikan aset yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset berharga perusahaan, karena sebagai modal besar untuk memenangkan persaingan bisnis, dengan memiliki karyawan yang mempunyai bakat, kemampuan, dorongan dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Karena seberapapun sempurnanya teknologi dan ekonomi, tanpa ada aspek manusia perusahaan akan tetap sulit mencapai tujuannya (Kasvi, 2017).

Sumber daya manusia merupakan istilah modern yang menggantikan istilah administrasi personalia atau manajemen personalia. Hal ini dikarenakan beberapa penulis yang menganggap bahwa istilah administrasi personalia atau manajemen personalia memiliki cakupan yang lebih terbatas dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia. Definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sedarmayanti, 2016).

Menurut El Ayyubi *et al.*, (2017) salah satu diantara sektor pendukung yang memiliki dampak signifikan terhadap perekonomian Indonesia adalah sektor

perbankan syariah. Perbankan syariah merujuk pada sistem perbankan yang berlandaskan prinsip-prinsip hukum Islam, di mana transaksi yang dilakukan tidak melibatkan pembayaran atau penerimaan bunga dari nasabah. Selama beberapa tahun terakhir, perbankan syariah mengalami perkembangan yang positif secara keseluruhan. Pertumbuhan yang positif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menjaga stabilitas perekonomian Indonesia.

Dalam menghadapi perkembangan yang terus-menerus dalam industri perbankan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah lembaga perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Tujuannya adalah agar perusahaan tersebut mendapatkan karyawan yang memiliki spesifikasi yang berkualitas untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang maksimal kepada setiap nasabahnya (Angreni, 2019).

Salah satu cara yang dibutuhkan oleh bank untuk mendapatkan karyawan dengan cepat serta memiliki spesifikasi terbaik adalah melalui proses rekrutmen (Sari, 2024). Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan untuk mencari dan memilih calon pegawai, karyawan, manajer, atau tenaga kerja baru yang memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), rekrutmen adalah sebuah proses yang melibatkan pencarian, pengadaan, penemuan, dan penarikan individu pelamar untuk diangkat menjadi anggota dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk

mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak perekrut untuk memilih dan menyeleksi calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang mengikuti prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya, sehingga mereka mungkin memiliki persyaratan khusus dalam mencari karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan mereka. Selain itu, bank syariah juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja calon karyawannya kelak karena hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja yang ada di perusahaan (Rizqiya, 2022). Pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan dapat menjadi pengaruh signifikan terhadap peluang penerimaan karyawan di bank syariah.

Pengalaman kerja di industri keuangan, terutama dalam lembaga keuangan syariah, memiliki dampak positif terhadap peluang penerimaan karyawan di bank syariah. Pengalaman kerja ini dapat mencakup posisi yang terkait langsung dengan produk dan layanan keuangan syariah, seperti pengelolaan dana syariah, pembiayaan syariah, atau manajemen risiko syariah. Pengalaman di bidang ini menunjukkan pemahaman yang baik tentang operasional bank syariah dan memperkuat keahlian kandidat dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang spesifik. Menurut Yulianti & Masruri (2022), pengalaman kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memiliki

pengalaman kerja yang lebih banyak, karyawan akan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan lebih efisien dan cepat.

Begitu pula dengan sertifikasi kompetensi yang relevan dengan keuangan syariah, memiliki sertifikasi seperti *sertifikasi Islamic Finance Professional (IFP)* atau *Certified Islamic Banker (CIB)*, dapat menjadi nilai tambah dalam peluang penerimaan karyawan pada bank syariah. Salah satu tujuan lain dari kebutuhan tenaga kerja yang kompeten adalah agar perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya dan memberikan layanan terbaik kepada konsumen (Wirjoatmodjo, 2017).

Sertifikasi ini juga menunjukkan komitmen kandidat terhadap pengembangan profesional di bidang keuangan syariah. Selain itu keuntungan lainnya adalah perusahaan dapat mengurangi biaya pelatihan yang biasanya dikeluarkan untuk melatih karyawan baru dengan memiliki tenaga kerja yang sudah memiliki sertifikasi kompetensi. Dengan demikian, biaya pelatihan kerja dapat dikurangi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia juga penting dan perlu diakui kompetensinya (Hapsari, 2016). Hal ini secara jelas menunjukkan betapa penting dan menguntungkan kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi pelamar kerja, perusahaan, serta dunia pendidikan yang menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dan siap untuk dunia kerja (Rahayu, 2020).

Selain itu bank syariah juga membutuhkan karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip keuangan syariah. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan yang relevan sangat penting. Seorang kandidat dengan gelar sarjana atau magister dalam bidang keuangan syariah, ekonomi syariah, atau studi terkait lainnya akan memiliki keunggulan dalam penilaian. Latar belakang pendidikan yang kuat memberikan dasar yang solid untuk memahami konsep dan praktek bisnis syariah (Latif *et al.*, 2019).

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, sumber daya manusia diharapkan dapat mengimplementasikan pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya sesuai dengan kinerja yang diberikan pada bank syariah, sehingga akan berdampak positif dan menguntungkan baik bagi perusahaan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Prima Yulianti & Masruri (2022) yang berjudul “Evaluasi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang”. Penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nur Ellyanawati ER (2019) yang berjudul “Kepemilikan sertifikasi kompetensi dalam seleksi frontliners Bank Syariah BUMN di Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif

kualitatif dan analisis Chi-Square dengan melibatkan sampel Pimpinan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta, Pimpinan BRI Syariah Yogyakarta, dan Pimpinan BNI Syariah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemilikan sertifikasi kompetensi dan seleksi penerimaan frontliners di Bank Syariah BUMN Yogyakarta.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dinda Angreni (2019) yang berjudul “Analisis sistem rekrutmen karyawan terhadap peluang lulusan perbankan syariah di lembaga keuangan syariah”. Pada penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan syariah atau non-syariah tidak menjadi faktor utama dalam perekrutan karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Panyabungan.

Ketiga judul penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas membahas kajian yang berkaitan dengan pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi, latar belakang pendidikan. Hasil analisis ketiga penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi, dan latar belakang pendidikan memiliki potensi terhadap pengaruh peluang penerimaan karyawan di bank syariah. Oleh karena itu, untuk penelitian skripsi ini, peneliti akan membuat suatu penelitian tentang analisis pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di bank syariah, namun dengan objek dan fokus berbeda serta variabel yang berbeda

secara bersamaan dengan tiga penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan mengambil Bank Madina Syariah Yogyakarta sebagai objek.

Pada penelitian ini, peneliti memilih Bank Madina Syariah Yogyakarta sebagai objek penelitian. Hal itu berdasarkan jumlah aset yang terus meningkat, perkembangan jumlah aset yang dimiliki Bank Madina Syariah Yogyakarta dari tahun 2007 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun 2007-2012 menjadi Rp. 31.717.913.000,00 meskipun mengalami penurunan pada tahun 2013 yaitu sebesar Rp. 25.577.656.000,00 kembali meningkat pada tahun 2014-2019 yaitu mencapai Rp. 86.139.804.314. (Salahuddin & Amini 2022).

Selain itu, berbagai prestasi yang diperoleh oleh Bank Madina Syariah Yogyakarta dan pegawai yang bekerja di dalamnya juga menjadi alasan peneliti dalam memilih objek. Prestasi tersebut antara lain, predikat “Sangat Bagus Atas Kinerja Keuangan” pada Infobank *Sharia Awards* 2012, 2013, 2018, kemudian “Penghargaan dari Ikadi untuk Negeri” yaitu sebagai sebuah apresiasi Ikatan Da’i Indonesia pada tahun 2020 dan prestasi lainnya. Tentu saja, pencapaian penghargaan yang diterima tersebut berkat pengaruh kinerja yang baik, yang mana hal tersebut salah satunya dihasilkan dengan pemilihan dan rekrutmen yang baik sebagai penunjang atau bekal awal pada kinerja karyawan, mulai dari direktur hingga pegawai bawah yang ada di Bank Madina Syariah baik kantor pusat maupun kantor cabang di setiap daerah (Bank Madina Syariah, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai analisis pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Pengalaman Kerja, Sertifikasi Kompetensi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Peluang Penerimaan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta**”. Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan acuan bagi calon karyawan dalam mempersiapkan diri untuk melamar pekerjaan di Bank Madina Syariah serta dapat menjaga kualitas tenaga kerja perusahaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis pengalaman kerja terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana analisis sertifikasi kompetensi terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana analisis latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sertifikasi kompetensi terhadap peluang penerimaan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini bermanfaat menjadi referensi bagi generasi mendatang dalam penyusunan tugas dan pengembangan penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan tentang analisis pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di bank syariah.
 - b. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kemampuan berpikir mahasiswa dalam konteks akademis dan mengasah keterampilan analisis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat membantu Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam menjaga kualitas tenaga kerja mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi, dan latar belakang pendidikan, perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kemampuan dan

kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di industri perbankan syariah.

- b. Penelitian ini memberikan kemudahan informasi bagi masyarakat luas khususnya calon karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam mempersiapkan diri sejak dini.
- c. Sebagai salah satu syarat peneliti untuk menyelesaikan studi S1 Ekonomi Syariah dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan karya ilmiah ini tentunya mengikuti aturan sistematika penulisan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab yang berbeda, meliputi:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisi tentang beberapa aspek meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori, pada bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka dan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian sekarang dengan tujuan sebagai bahan referensi dari penelitian, serta berisi gambaran kerangka berpikir pada penelitian.

BAB III Metode Penelitian, pada bab ini membahas secara rinci metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data pada penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang informasi terkait monografi Bank Madina Syariah Yogyakarta, pembahasan terkait rekrutmen pada Bank Madina Syariah Yogyakarta, serta pembahasan mengenai analisis pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi dan latar belakang pendidikan terhadap peluang penerimaan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

BAB V Penutup, pada bab ini berisi penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti serta saran-saran yang bisa diberikan berdasarkan temuan penelitian.