

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perbankan syariah merupakan institusi/lembaga keuangan yang mulai tumbuh dan berkembang di Indonesia sejak 27 tahun lalu yang diawali dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia dan kemudian diikuti kemunculan bank syariah yang lainnya. Hingga Januari 2020, jumlah industri Bank Umum Syariah (BUS) tercatat sebanyak 14 bank, jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 34 bank, BPRS sebanyak 168 bank, dan jaringan kantor sebanyak 2.476 ([www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id), 2020). Perkembangan Lembaga keuangan Syariah juga diikuti perkembangan BMT sebagai Lembaga keuangan Syariah non-Bank. Saat ini, Perhimpunan BMT Indonesia memiliki anggota sebanyak 322 BMT di sembilan provinsi. Perhimpunan BMT juga memiliki total jumlah anggota sebanyak 4 juta orang dan 1.610 pasar tradisional.

Industri perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang tinggi di Indonesia termasuk di kota Yogyakarta. Pada tahun 2019 aset perbankan syariah DIY tumbuh sekitar 11,36 persen, dengan porsi pembiayaan mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 19,5 persen. Sementara, DPK tumbuh sekitar 11,93 persen (<https://ekbis.harianjogja.com>). Sebagai kota yang cukup besar, perkembangan industri perbankan baik bank maupun non-Bank di Kota Bekasi ini cukup pesat. Salah satunya BMT tercatat kota Bekasi memiliki sekitar 20 BMT tersebar di berbagai penjuru daerah kota Bekasi. Hal ini tidak terlepas dari minat masyarakat terhadap bank syariah yang semakin meningkat, persepsi masyarakat terhadap bank syariah terus menguat. Sejalan dengan perkembangan perbankan syariah di Indonesia Peran manajemen sumber daya

manusia dalam sebuah perusahaan atau lembaga keuangan syariah merupakan salah satu faktor pendukung yang utama dalam membangun lembaga keuangan syariah yang memadai.

Dalam sebuah perusahaan Manajemen Sumber daya Manusia memiliki peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan. Melalui kegiatan MSDM tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan. Marwansyah (2010) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses pendayagunaan di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan *development* calon tenaga kerja.

Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Masyarakat menyadari bahwa karyawan yang bekerja diperbankan syariah dari mahasiswa yang kurang berkompeten dalam perbankan Islam dan merekrut dari mahasiswa lulusan ekonomi umum. Akibatnya

perekrutan yang tidak sesuai menjadikan perbankan syariah menurun dikarenakan karyawan yang kurang memahami tentang produk-produk perbankan syariah. Potensi perekrutan karyawan hanya sebagai formalitas. Hal ini diantaranya adalah kekosongan posisi jabatan, *turnover* karyawan, pembukaan posisi baru dan lain-lain, yang secara tidak langsung menyebabkan perekrutan tidak sejalan dengan nilai-nilai Islam. Peneliti mencoba menjelaskan bahwasannya ketika perekrutan karyawan ini tidak sejalan dengan nilai-nilai Islam dan keahlian karyawan dalam bidangnya, hal tersebut justru nantinya akan membuat perusahaan tidak mendapatkan sumberdaya manusia yang sesuai dengan bidang perusahaan itu sendiri. Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Untuk memenuhi prinsip-prinsip atau hukum syariat tersebut maka dibutuhkan SDM yang memahami prinsip dan syariat Islam, sehingga pengadaan dalam bank syariah harus diperhatikan.

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan rekrutmen, *selection* (seleksi) dan *placement* (penempatan). Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini acuan yang digunakan dalam pendekatan yang Islami adalah jangan keluar dari keempat pijakan dasar yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran bahwa manusia adalah abdi Allah SWT., dan sekaligus sebagai khalifah-Nya
2. Konsep adil
3. Tujuan individu dan organisasi
4. Karakter Rasulullah SAW., (*Siddiq, Amanah, Fatanah, Tabligh*)

Proses merekrut karyawan melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal rekrutmen dan seleksi, sedangkan menempatkan seseorang untuk bertanggung jawab pada

tugas jabatan tertentu dikenal dengan penempatan (*placement*). Selain analisis jabatan yang telah dilakukan dan perencanaan yang telah dibuat, maka dalam aktivitas pengadaan sumber daya insani yang Islami dan berbasis syariah harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah atau credible*), cerdas (*fatamah*), dan mampu berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*). Oleh karena itu, penekanan pada satu atau lebih diantara keempatnya perlu dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Jusmailani (2011: 76) mengemukakan bahwa harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*Siddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fatamah*), dan mampu berkomunikasi dengan baik (*tablig*), empat kriteria ini sangat sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harusnya ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan karyawan pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat.

Pentingnya merekrut karyawan sesuai dengan ajaran agama Islam, diharapkan agar dapat memajukan sistem perbankan Islam, karena merekrut karyawan yang kurang berkompeten dapat menjadikan perbankan syariah menjadi kurang diminati didalam masyarakat. Jika perekrutan karyawan tidak menggunakan kaidah dan tata cara yang sesuai dengan ajaran agama Islam, maka system perbankan Islam tidak dapat berjalan dengan baik dan sempurna. Kurangnya pemahaman terhadap produk-produk perbankan Islam, dapat menghambat berkembangnya perbankan Islam di Indonesia.

Selain dapat menghambat berkembangnya perbankan Islam, kesalahan dalam perekrutan juga dapat menurunkan kepercayaan nasabah terhadap bank syariah. Nasabah mempresepsikan bahwasannya bank syariah senantiasa memegang prinsip-prinsip syariah. Jika, rekrutmen tidak dilakukan dengan prinsip-prinsip syariah maka kepercayaan nasabah kepada bank syariah akan menurun. Berdasarkan alasan-alasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis penerapan nilai-nilai Islam

dalam rekrutmen karyawan studi kasus pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui tentang penerapan perekrutan berbasis nilai-nilai Islam khususnya BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat. Masalah yang diambil dari penelitian ini adalah perekrutan yang berbasis nilai-nilai Islam.

Dari uraian diatas maka muncul pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen dalam BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat telah memenuhi nilai-nilai syariah sebagaimana sistem yang dianut perusahaan?
2. Bagaimana sistem perekrutan yang ada di BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat berdampak pada kinerja karyawan

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dalam BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat telah memenuhi nilai-nilai Islam sebagaimana sistem yang dianut perusahaan.
2. Untuk mengetahui dampak penerapan perekrutan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Jika tujuan penelitian ini berhasil, Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah seperti berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen ekonomi Islam dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi, khususnya yang berhubungan dengan perekrutan.

##### 2. Secara Praktis

- a. Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam proses perekrutan pada lembaga syariah khususnya di BPRS Madina Syariah Yogyakarta dan BMT Riyadhuljannah Bekasi Barat.
- b. Bagi para manajer merupakan bahan pertimbangan dalam perekrutan dan pengembangan, terhadap karyawan untuk kemajuan dan perkembangan personalnya.