

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga di tuntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen dan seleksi.

Proses rekrutmen yang baik dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh sebuah karyawan juga merupakan hal yang penting. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula sehingga membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi misi organisasi.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung

pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.¹

Perusahaan akan merekrut tenaga kerja baru apabila terjadi kekurangan karyawan, atau tenaga kerja yang di perlukan oleh perusahaan. Rekrutmen sumber daya manusia menjadi aktivitas departemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawan. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka prestasi lembaga atau perusahaan tidak akan menonjol.²

Perusahaan akan berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain secara kompetitif apabila kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya. Dalam rangka suatu perusahaan agar dapat mengembangkan serta mempertahankan perusahaannya yaitu perlu mendapatkan sumber daya manusia yang berpendidikan. Tingkat pendidikan sumber daya manusia sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan dengan ilmu yang didapat selama belajar diperguruan tinggi serta pengalaman kerja yang didapat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menentukan SDM dengan segala aspek yang dibutuhkan perusahaan yaitu dengan memilih karyawan khusus untuk merekrutmen calon karyawan. Karena dalam sebuah perusahaan dia ada namanya disebut *staffing*. *Staffing* adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerjaan dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi

¹ Veithza Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Depok: Pt. RajaGrafindo Persada, 2018),h.223.

²Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,(Malang: Gava Media, 2017), h.35-38.

Indonesia merupakan mayoritas penduduk muslim terbesar di dunia sehingga menjadikan Indonesia sebagai potensial pengembangan keuangan syariah. Dalam 10 tahun terakhir perkembangan lembaga bisnis dan keuangan syariah kian marak dan menjamur. Saat ini industry keuangan syariah telah berkembang dengan semakin banyaknya bank umum syariah dan unit syariah serta berbagai lembaga keuangan syariah yang kini mulai mengupayakan peningkatan kualitasnya agar dapat sejajar dengan bank-bank konvensional. Pesatnya pertumbuhan ekonomi syariah khususnya pada perbankan dan keuangan syariah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang professional, terutama yang mengerti dan memahami teori dan praktik ekonomi syariah.³

Lembaga keuangan yang pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah dalam adalah Bank Muamalat. Bank Muamalat didirikan pada 1 November 1991. Seiring kapasitas Bank Muamalat yang semakin diakui dikarenakan prestasi dan perkembangannya yang baik. Bank Muamalat semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabang di seluruh Indonesia. Hingga saat ini Bank Muamalat telah memiliki 325 kantor layanan termasuk satu kantor cabang di Malaysia.

Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, tingkat persaingan lembaga keuangan dari waktu ke waktu semakin meningkat. Tingkat persaingan yang tinggi, akan memicu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kooperatif dibidangnya.

³Muhammad Kamal Zubair, " *Prospek Program Studi Perbankan Syariah*" IAIN Parepare, (Vol.14, no. 1, Juli 2018), h. 33.

Pada saat ini sudah banyak lembaga perguruan tinggi Agama Islam yang membuka jurusan ekonomi islam atau pun jurusan perbankan syariah. Di karenakan lembaga perguruan tinggi merupakan salah satu peran penting dalam sarana untuk mencetak atau menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan industry keuangan islam saat ini.

Setiap tahunnya terdapat ratusan bahkan sampai ribuan lulusan sarjana di Indonesia, dengan berbagai jurusan dan program studi, dan tak sedikitpun dari mereka setelah lulus dan menggapai gelar sarjana memilih untuk mencari pekerjaan.

Begitu sangat ketatnya lapangan pekerjaan untuk menentukan SDM yang akan di pekerjakan disebuah perusahaan, dan SDM pun harus bersaing dengan yang lainnya walau berada di jurusan yang sama. Namun, faktanya saat ini adalah tidak akan menjamin seorang akan bekerja atau dipekerjakan sesuai dengan jurusan mereka masing-masing diwaktu di jenjang pendidikan. Bahkan pekerjaan mereka sangat bertolak belakang dengan apa yang ia pelajari dahulu dengan yang dia kerjakan sekarang. Padahal jika kita cerna secara akal setiap perusahaan sebelum melakukan rekrutmen pasti mengadakan yang namanya analisis pekerjaan yang meliputi bagaimana criteria calon pegawai yang akan diterima pada bagian tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

Fakta menunjukkan, banyak karyawan yang bekerja pada bidang masing-masing yang telah di tetapkan di perusahaan namun tidak sesuai dengan apa yang dulu ia pelajari di perguruan tinggi waktu itu. Dengan masalah ini, banyak timbul pertanyaan apakah kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut efektif.

Realita model ketenagaan kerjaan yang terjadi saat ini, begitu juga yang terjadi pada Bank Muamalat KCP. Parepare, melihat dari nama Bank tersebut pasti didalamnya akan bekerja yang berkaitan tentang uang, ditambah lagi ada label syariah pada Bank tersebut, jadi secara otomatis karyawan yang akan diterima minimal dari perbankan atau lulusan ekonomi, dan sebaik-baiknya jurusan perbankan syariah atau ekonomi syariah itu sendiri. Berikut tabel latar belakang pendidikan karyawan bank Muamalat.

Tabel 1.1 Tabel latar belakang pendidikan karyawan

Daftar Jabatan Karyawan	Pendidikan
<i>Sub Branch Manager</i>	Sarjana Ekonomi
<i>Relationship Manager</i>	Sarjana Hukum
<i>Supervisor</i>	Sarjana Satra Inggris
<i>Costumer Service</i>	Sarjana Teknik
<i>Teller</i>	Sarjana Perbankan Syariah

Sumber Data: Karyawan Bank Muamalat KCP. Parepare

Faktanya pada Bank Muamalat KCP. Parepare itu sendiri memiliki 5 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, 1 diantaranya lulusan sarjana perbankan syariah. Melihat dari sumber yang didapatkan langsung dari karyawan Bank Muamalat KCP. Parepare bahwa Jurusan Ekonomi Islam sangatlah sedikit jika di bandingkan dengan jurusan lainnya. Dari data menunjukkan bahwa 80% karyawan bank Muamalat memiliki latar belakang non ekonomi syariah. Hal ini membuktikan bahwa dalam rekrutmen karyawan Bank Muamalat KCP.

Parepare belum mensyaratkan pendidikan khusus untuk calon karyawannya. Untuk itu hal ini menjadikan permasalahan dalam penelitian ini mengapa di Bank Muamalat KCP. Parepare masih kurang karyawan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi islam padahal lembaga tersebut adalah lembaga keuangan pertama yang menerapkan prinsip syariah.

Seperti yang dikatakan oleh Edy Setiadi Deputi Komesioner Pengawas IKNB 1 OJK tahun 2016, mengatakan bahwa setiap tahunnya jumlah lulusan ekonomi syariah di Indonesia semakin bertambah. Beberapa perguruan tinggi yang memiliki program studi ekonomi syariah atau pun perbankan syariah juga semakin banyak di beberapa daerah. Di Indonesia sedikitnya ada 220 program studi syariah yang tersebar di 160 perguruan tinggi. Jumlah lulusan dari jurusan ekonomi syariah yang semakin bertambah ternyata harus tetap bersaing untuk masuk ke industry keuangan syariah dengan para sarjana non syariah.⁴

Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan, orang-orang yang terjun di keuangan syariah saat ini masih banyak didomisili oleh mereka yang lulusan dari non ekonomi syariah karena sarjana ekonomi syariah masih kalah bersaing dengan lulusan fakultas ekonomi non syariah. Hal ini memang benar adanya, dari data menunjukkan bahwa 80% pegawai bank Muamalat KCP. Parepare memiliki latar belakang non ekonomi syariah. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCP. Parepare sebagian besar merekrut karyawan yang berasal dari luar jurusan ekonomi syariah. Menyikapi hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan diatas. Oleh karena itu penulis mengangkat judul tentang “RELEVANSI LATAR

⁴ Levana Malik, *Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang*, (Skripsi: Fakultas Agama Islam Prodi Muamalat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016), h. 9.

BELAKANG PENDIDIKAN DAN KEBUTUHAN KOMPETENSI KERJA PADA BANK MUAMALAT KCP. PAREPARE ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka secara ringkas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana relevansi latar belakang pendidikan dengan profesi kerja pada karyawan Bank Muamalat KCP. Parepare ?
2. Bagaimana urgensi kebutuhan kompetensi kerja pada bank Muamalat KCP. Parepare ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui relevansi latar belakang pendidikan dengan profesi kerja pada karyawan Bank Muamalat KCP. Parepare.
2. Untuk mengetahui urgensi (pentingnya) kebutuhan kompetensi kerja pada Bank Muamalat KCP. Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, serta bagi pengembangan keilmuan baik praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan maupun ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan terhadap rekrutmen karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bank

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja di Bank Muamalat KCP. Parepare.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi bahan informasi bagi calon tenaga kerja di masyarakat mengenai standar kompetensi yang di butuhkan oleh lembaga atau perusahaan dalam hal perekrutan tenaga kerja.

c. Bagi Peneliti

Peneliti ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan juga sebagai sarana untuk bahan informasi-informasi terkait dengan perekrutan tenaga kerja di suatu lembaga atau perusahaan.

