BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penentuan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun lembaga sangatlah penting, karena yang menjalankan organisasi perusahaan atau lembaga tersebut adalah manusia. Apabila salah dalam merekrut karyawan, maka akan berakibat pada kemajuan organisasi atau lembaga tersebut. Secanggih apapun teknologi yang dipakai oleh perusahaan tersebut dalam menjalankannya, peran sumber daya manusia tetaplah dibutuhkan. Karena sumber daya seperti teknologi canggih tersebut sebagai penunjang atau pembantu sumber daya manusia dalam menjalankan perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa secara efektif dan efisien salah satunya dengan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaannya yang tepat. Salah satunya adalah perusahaan dibidang perbankan syariah yaitu Bank BRI Syariah KCP Pinrang. Untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis Bank BRI Syariah KCP harus mempunyai pegawai yang profesional, oleh karena itu BRI Syariah terus berusaha memastikan ketersediaan pegawai *Top Talent* pada posisi strategis, baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang.

Mengingat yang dikelola oleh bank syariah adalah dana, baik dana pemilik maupun dana masyarakat, maka sektor perbankan mengandalkan kepercayaan. Oleh karena itu, selain membutuhkan tenaga-tenaga terampil dan profesional, bank harus dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas moral yang baik dan terpercaya. Etika kerja yang menjadi dasar dan daya dorong profesionalisme

perbankan harus dibangun dan terus dikembangkan serta menjadi bagian penting dalam mendukung usaha perbankan. Kepercayaan orang untuk menyimpan dan meminjam uang ataupun memanfaatkan jasa perbankan lainnya sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan mereka pada bank. Dalam kapasitas ini etos kerja sangat berpengaruh untuk menciptrakan karakteristik sebuah bank serta upaya pencapaian tujuan usaha bank secara keseluruhan.

Perbankan diharapkan dapat memperoleh intelektual kapital yang kuat dalam mengantisipasi persaingan masa depan melalui sumber daya manusia yang unggul, kreatif dan memiliki visi jauh kedepan.¹

Guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktifitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan hingga masa pensiun.²

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi merupakan subjek yang berkuasa atau sumber daya yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain: uang, mesin, material, mode, informasi, dan lain-lain menjadi subjek. Oleh karena itu Bank BRI Syariah KCP Pinrang membutuhkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan di masa selanjutnya mengingat sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan di masa mendatang. Jadi tugas utama yang paling pertama di manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

¹Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 125-126.

²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2008), h. 105.

M. Agus Tulus mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan.³ Sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dan dikembangkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan tumpuan dan sorotan agar perusahaan tetap bertahan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan.

Bank BRI Syariah KCP Pinrang mendapatkan calon karyawan dari proses rekrutmen. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik. Oleh sebab itu, proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting. Sehingga proses rekrutmen membutuhkan tanggung jawab yang besar. Tantangan terbesar dalam proses seleksi dan rekrutmen yang efektif di Indonesia adalah jumlah kandidat yang berkualitas tidak banyak. Tantangan dalam proses rekrutmen adalah kualitas dan kandidat yang melamar ke organisasi mereka.⁴ Penyediaan sumber daya manusia, seorang bankir sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut menentukan sukses atau tidaknya bank kedepannya. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

³Moh. Agus Tulus, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*"(Jakarta gramedia pustaka utama 1992), h. 60.

⁴Hasibuan, *Bank Syariah untuk kedepan*, (Jakarta : bumi aksara 2007), h. 69.

Gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan sebaliknya dapat menyebabkan penurunan kinerja.⁵ Kualitas SDM memang menjadi masalah serius kalangan Perbankan Syariah. Intinya, selama ini sulit menemukan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan syarat operasional bank, tahu soal muamalah sekaligus professional sebagai bankir.⁶ Karena umumnya SDM yang berada pada Bank Syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu Perbankan Syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas seperti produk dan jasa Perbankan.⁷

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidaklah mudah karena banyak hambatan dan tantangan tersendiri yang harus dihadapi. Namun semua itu dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan bidangnya dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini juga berlaku pada Bank BRI Syariah KCP Pinrang yang juga mengutamakan kualitas karyawan yang kompeten.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem rekrutmen sumber daya manusia pada bank BRI Syariah KCP Pinrang dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme rekrutmen sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Pinrang ?
2. Faktor-faktor apa yang paling menentukan dalam merekrut karyawan di BRI Syariah KCP Pinrang ?

⁵Mustika, S.E,M.M.”*Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah*” jurnal development, 2016, h. 57.

⁶Ellyta Yullyanti, ”*Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai*” “jurnal ilmu administrasi dan organisai, 2009, h. 131-139.

⁷Sindi Larasati dan Alini Gilang,,”*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*” “jurnal manajemen dan organisasi vol, no 3, 2016, h. 23.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme rekrutmen sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Pinrang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang paling menentukan dalam merekrut karyawan di BRI Syariah KCP Pinrang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dan literatur guna membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai ekonomi Islam yang salah satunya perbankan syariah yang didalamnya mengandung tentang sistem rekrutmen sumber daya manusia di dalam perbankan.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan, masukan, dan rujukan bagi pelaku perbankan syariah yang dimaksud dan terlibat serta membutuhkan informasi mengenai kegiatan perbankan berupa sistem rekrutmen di dalam lembaga keuangan syariah.