

## **BAB IV**

### **ANALISIS PERSEPSI BPRS JABAL NUR SURABAYA TERHADAP LULUSAN EKONOMI SYARIAH IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

Perkembangan perbankan syariah yang begitu pesat juga diikuti oleh perkembangan program studi ekonomi Islam di berbagai universitas. Pendirian program studi tersebut bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang akan mengisi kekosongan sumber daya manusia di perbankan syariah. Tetapi faktanya, masih banyak perbankan syariah yang merekrut karyawan yang berasal dari ekonomi konvensional, sehingga menyebabkan minimnya lulusan ekonomi Islam di perbankan syariah.

Hal ini juga dapat dilihat dari data karyawan BPRS, dari data tersebut terlihat bahwa lulusan ekonomi Islam minim sekali bahkan tidak ada, dalam hal ini tentu menimbulkan berbagai pertanyaan, sumber daya manusia dengan latar belakang perguruan tinggi syariah sudah tersedia, akan tetapi, tidak diikuti dengan banyaknya jumlah karyawan yang berasal dari ekonomi Islam ataupun PTAI.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak BPRS Jabal Nur, didapat kesimpulan bahwa, pihak BPRS menilai lulusan Ekonomi Islam IAIN Sunan

Ampel cukup berkompeten di bidang perbankan syariah.<sup>1</sup> Mereka juga mengatakan bahwa, para lulusan tersebut sudah mengerti sedikit banyak tentang perbankan syariah, sehingga tidak terlalu sulit untuk mengajari lagi dalam hal teori. Oleh sebab itu, jika mereka melamar pekerjaan di BPRS, bisa saja mereka lebih berpeluang dari pada lulusan ekonomi konvensional.<sup>2</sup> Bahkan jika melihat dari latar belakang berdirinya, pendiri BPRS Jabal Nur Surabaya meminta bantuan Imam Masjid Agung Surabaya untuk mencari karyawan dari lulusan IAIN Sunan Ampel Surabaya. Dari sini saja, bisa dilihat bahwa lulusan IAIN Sunan Ampel Surabaya termasuk lulusan yang diperhitungkan oleh pihak BPRS Jabal Nur Surabaya.

Melihat persepsi yang baik dari pihak BPRS terhadap lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya, akan tetapi pada kenyataannya tidak ada lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya yang menjadi karyawan di BPRS tersebut, tentu hal ini menimbulkan pertanyaan. Fenomena itu bisa saja ditimbulkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. karena persepsi tersebut bersifat subjektif,
2. atau karena metode rekrutmen yang digunakan di BPRS Jabal Nur,
3. atau karena disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang sedang kosong,

---

<sup>1</sup> Oki Rahmawan (*Manajer Operasional* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 25 Juni 2014.

<sup>2</sup> Ibid.

4. atau bahkan karena kompetensi lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya yang kurang memenuhi standar untuk menjadi karyawan di BPRS tersebut.

Pertama, berdasarkan teori tentang persepsi yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya, dikatakan bahwa persepsi adalah pengamatan seseorang terhadap suatu obyek sehingga terdapat makna yang dimengerti yang akan menjadikan suatu pandangan. Di dalam mempersepsikan suatu objek, masing-masing individu mempunyai gambaran sendiri-sendiri, itulah yang menyebabkan persepsi antara individu yang satu dengan individu yang lain berbeda, dan inilah alasannya mengapa persepsi bersifat subjektif.

Perbedaan persepsi dapat ditelusuri pada adanya perbedaan individu, perbedaan kepribadian, perbedaan sikap atau perbedaan dalam motivasi. Pada dasarnya proses terbentuknya persepsi ini terjadi dalam diri seseorang, namun persepsi juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, dan pengetahuannya.

Berdasarkan keterangan tersebut, didapat kesimpulan bahwa persepsi antar satu individu dengan individu yang lain itu berbeda-beda, sekalipun objeknya sama. Dalam hal ini, BPRS Jabal Nur merupakan sebuah lembaga dan sebuah lembaga itu berarti satu kesatuan atau satu individu. Sebagaimana dijelaskan dalam teori persepsi, BPRS Jabal Nur dalam mempersepsikan lulusan ekonomi Islam juga demikian, BPRS memandang mereka baik, cukup berkompeten di bidang perbankan syariah, hal

ini mungkin tidak akan sama ketika yang ditanya tentang persepsi itu adalah lembaga-lembaga lain. Lantas faktor apa yang mempengaruhi persepsi BPRS terhadap lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya sehingga muncul persepsi yang sedemikian baiknya. Jawabnya mungkin adalah dikarenakan BPRS punya pengalaman bekerjasama dengan lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya.

BPRS Jabal Nur sendiri memang sering melakukan kerjasama dengan jurusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya, contohnya saja magang. Setiap tahunnya selalu ada mahasiswa ekonomi Islam yang magang di sana. Hal ini membuat BPRS tahu dan faham bagaimana karakter dan kualitas mahasiswa ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya, selain itu BPRS juga merasa terbantu dengan adanya mahasiswa yang magang di sana.

Di samping itu, dulu memang pernah ada lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya yang pernah bekerja di sana menjadi *staff accounting*. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak BPRS, mereka mengatakan bahwa kinerja dari lulusan tersebut cukup baik, dia juga memahami teori-teori yang ada dalam ekonomi Islam, bekerja sesuai dengan syariat Islam, yaitu jujur dan amanah. Akan tetapi, dia sudah lama berhenti (*resign*) dikarenakan ada urusan keluarga.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Oki Rahmawan, *Wawancara*, Surabaya, 25 Juni 2014.

Kedua, dari beberapa metode perekrutan yang ada, dapat dimunculkan beberapa kemungkinan yang melatar belakangi adanya fenomena tersebut. Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa, proses perekrutan bisa dilakukan melalui dua metode yaitu, internal dan eksternal. Metode internal adalah metode yang dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan. Metode internal sendiri mempunyai beberapa cara dalam melaksanakannya, diantaranya yaitu referensi menejemen, mencari dari arsip (bank data) pelamar, mengumumkan secara terbuka di perusahaan (*job posting*).

Sedangkan metode eksternal adalah teknik yang dilakukan untuk mencari calon karyawan dari sumber di luar perusahaan. Sama seperti metode internal, metode eksternal juga mempunyai beberapa teknik dalam merekrut karyawan yaitu bekerjasama dengan institusi pendidikan, memasang iklan lowongan kerja, mengambil dari agen-agen penempatan tenaga kerja, dan yang terakhir adalah *open house*. Teknik yang terakhir ini bisa dikatakan sebagai teknik yang relatif baru, yaitu menarik orang-orang yang ada di sekitar perusahaan dengan cara mengundang mereka untuk melihat atau menikmati fasilitas yang ada, dengan demikian orang-orang tersebut diharapkan akan tertarik untuk bekerja di perusahaan itu.

Adapun proses perekrutan yang dilakukan oleh pihak BPRS adalah dengan menggunakan metode internal dan eksternal, dimana metode internal lebih didahulukan dari pada metode eksternal. Hal ini berakibat pada tidak diterimanya

calon pelamar meskipun mereka memenuhi syarat dan kriteria yang diajukan oleh pihak BPRS, karena mereka sudah mendapatkan karyawan dari referensi manajemen (salah satu metode internal).

Hal ini dikuatkan dengan wawancara kepada beberapa karyawan yang dilakukan oleh mahasiswa ekonomi syariah yang magang di BPRS, bahwa terdapat beberapa karyawan BPRS yang direkrut melalui jalur internal disebabkan adanya hubungan pertemanan dengan internal perusahaan. Proses seleksinya tetap sama, yaitu mengikuti tes tulis dan juga wawancara, akan tetapi dia mempunyai peluang yang lebih besar untuk direkrut di BPRS karena mempunyai hubungan dengan internal perusahaan.<sup>4</sup>

Alasan mengapa metode internal (dalam hal ini referensi manajemen) lebih didahulukan karena karyawan BPRS yang merekomendasikan seseorang tersebut dianggap telah mengenal seluk beluk orang yang direkomendasikan dan diharapkan bisa memberikan garansi atas kinerja ataupun kemampuan seseorang itu. Hal ini merupakan bentuk kepercayaan pihak BPRS kepada para karyawannya. Fenomena ini bisa terjadi di perusahaan manapun, meskipun terdapat puluhan atau bahkan ratusan pelamar yang berkompeten dan memenuhi syarat, akan tetapi jika lowongan yang ditawarkan sudah terpenuhi tentu tidak akan diterima.

---

<sup>4</sup> Dina, *Wawancara*, Surabaya, 10 Juli 2014.

Faktor ketiga yaitu, fenomena tersebut muncul dikarenakan bidang pekerjaan yang sedang kosong tidak mengharuskan diisi oleh sarjana ekonomi Islam, melainkan oleh sarjana IT atau spesialis ilmu yang lain. Seperti penjelasan di awal yang menyatakan bahwa BPRS dalam merekrut karyawan, tentu mencari pelamar yang mempunyai kriteria sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan. Misalnya saja, BPRS membutuhkan staf bagian IT (ilmu teknologi), tentu pelamar dengan latar belakang pendidikan IT akan menjadi pilihan yang tepat.

Faktor terakhir yang menjadi penyebab tidak adanya lulusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya di BPRS Jabal Nur adalah kompetensi lulusan ekonomi Islam itu sendiri. Berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang ditetapkan oleh jurusan ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya, lulusan diarahkan menjadi professional di berbagai bidang ekonomi yang berprinsip syariah misalnya: lembaga keuangan syariah yang berupa perbankan syariah, bank pembiayaan rakyat syariah. Lembaga keuangan syariah non bank yang berupa asuransi syariah, penggadaian syariah, lembaga investasi syariah, lembaga pengelolaan dana zakat, infaq dan sedekah, *bait al-māl wa at-tamwīl*, koperasi jasa keuangan syariah dan sebagainya.

Beberapa hal yang disebutkan dalam SKL tersebut bisa saja sudah diajarkan ketika berada di bangku perkuliahan, artinya ketika mahasiswa ekonomi Islam telah menyelesaikan program studinya dan dinyatakan lulus, mereka diharapkan mampu menguasai semua teori tentang ekonomi Islam yang telah diajarkan. Akan tetapi

disini yang menjadi permasalahan adalah jika hanya teori saja tanpa adanya praktek maka hal itu tetap saja akan menyulitkan bagi mereka. Karena pada kenyataannya dalam dunia kerja, mempunyai pengalaman kerja sebelumnya menjadi salah satu faktor penentu diterima atau tidaknya seseorang di suatu perusahaan.

Untuk menghindari hal tersebut, mahasiswa ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya juga diberi kesempatan untuk magang di lembaga-lembaga perbankan ataupun keuangan syariah, dengan tujuan untuk mempraktekkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan serta mendapat pengalaman di dunia kerja. Akan tetapi, magang sendiri masih mempunyai banyak kekurangan, diantaranya mahasiswa tidak dibiarkan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di tempat magangnya, mereka hanya diizinkan untuk bertanya atau mewawancarai karyawan jika ingin mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan suatu bidang pekerjaan. Akibatnya, pengalaman kerja mahasiswa masih kurang terasah di sini, dan magang itu hanya semacam pendalaman teori yang telah di dapat di perkuliahan saja.

Meskipun demikian, tidak semua lembaga yang menjadi tempat magang hanya membiarkan mahasiswa magang diam saja tanpa melakukan apa-apa, ada juga lembaga yang istilahnya “memanfaatkan” mahasiswa magang, jadi mereka diberi kesempatan untuk mengerjakan semua pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam lembaga tersebut. Hal ini tentu akan menjadi pengalaman baru bagi mahasiswa.



Guna menghindari beberapa kejadian yang mungkin saja bisa terjadi di dunia magang, maka hendaknya jurusan ekonomi Islam menggunakan cara lain yang bisa membuat mahasiswa itu mempraktekkan teori yang telah mereka dapat, dan mereka juga bisa mendapat pengalaman kerja layaknya orang yang sudah bekerja. Sehingga, ketika mereka telah lulus, mereka akan langsung siap menghadapi dunia kerja dengan segala lika-likunya.

Disinilah peran serta jurusan ekonomi Islam untuk mengembangkan mahasiswanya, tidak hanya dalam hal teori tapi juga praktek langsung di lapangan. Karena bagaimanapun juga, terdapat beberapa perusahaan yang mensyaratkan adanya pengalaman kerja bagi calon karyawannya. Dan bagi mereka yang tidak mempunyai pengalaman kerja, harus terima ketika ditempatkan di posisi yang kurang menguntungkan atau harus bersabar memulai kariernya dari tingkatan yang paling bawah.