

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam keberlangsungan sebuah perusahaan maupun lembaga keuangan, tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai ujung tombak pelayanan dan operasional. Maka dari itu perhatian yang khusus penting dilakukan oleh perusahaan maupun lembaga keuangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.¹

Peran manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Langkah yang tepat untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya maksimal serta keberhasilan yang direncanakan. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai

¹ Maritot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta : Grasindo, 2007, hal 3.

sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.² Peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.³

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁴ Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi masa vakum atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan,

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 106

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, hal 1.

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, hal 105.

dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁵

Proses selanjutnya adalah pengembangan karyawan, Henry Simamora menjelaskan bahwa pengembangan (*develepment*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya.⁶ Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.⁷

Pengembangan karyawan merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri.⁸ Apapun bentuk pengembangannya, program pengembangan haruslah yang memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta. Agar isi program

⁵ Sihotang,A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007, hal. 27

⁶ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hal, 176.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya Offset, 2005, hal. 80

⁸ Kaswan, *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal, 2.

efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Program-program ini harus yang bersifat *partisipatif, relevan, repetitive* (pengulangan) dan memberikan umpan balik mengenai kemandirian para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan, meskipun harus tetap kita waspadai adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.⁹

Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pengembangan maupun pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya luas. Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dimana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan.¹⁰

Penempatan kualitas manusia sebagai sebagai objek pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan dua indikator, yaitu indikator instrumen dan indikator substansial yang memiliki tujuh aspek yang mencakup sosial, politik, ekonomi, budaya, agama, ilmu, dan fisik. Sedangkan indikator instrumental disebutnya sebagai kreativitas, kebebasan, tanggung jawab, dan kemampuan produktif.¹¹

Keberhasilan perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan dengan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para

⁹ *Ibid.*, hal, 2.

¹⁰ Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hal, 301.

¹¹ Yoyon Suryono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendekatan Strategis dan Pendidikan*, Yogyakarta: Gama Media, 2008, hal, 17.

pelaku/praktisi bank syariah itu sendiri. Kriteria sumber daya manusia profesional menurut syariah adalah ahli dibidangnya, hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَا بَتِ أَيُّهَا الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. QS. Al-Qashas: 26).¹²

Di Indonesia pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia. Berdiri tahun 1991, bank ini diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah serta dukungan dari Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Setelah Bank Muamalat disusul Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 dan beberapa Unit Usaha Syariah. Saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang yaitu UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan yang memberikan landasan hukum yang lebih kuat bagi keberadaan sistem perbankan syariah.¹³ Pengertian bank menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Women*, (Bandung: Syaamil Al-Qur'an, 2005), h. 388.

¹³ Ingrid Tan, *Bisnis dan Investasi Sistem Syariah*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009, hal. 62

dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹⁴

Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung merupakan salah satu lembaga keuangan yang dalam menjalankan kegiatan usahanya selalu mengutamakan kepuasan nasabah diantaranya melayani masyarakat yang ingin menabung dan juga memberikan fasilitas pinjaman kepada masyarakat yang ingin membutuhkan. Strategi pelayanan yang diterapkan meliputi tiga komponen, yaitu mencakup SDM/karyawan bank (*people*), proses (*process*), dan bukti fisik (*physical evidence*). Dalam proses pencarian dan pemenuhan karyawan yang dilakukan, banyak kendala yang dihadapi Bank Muamalat KCP Tulungagung antara lain sulitnya mendapatkan SDM yang sesuai, sebagai contoh kebutuhan pada posisi *fronliner* atau CS (*customer service*) dan karyawan yang sesuai pada porsinya sebagai lembaga keuangan berlabel syariah islam. Masalah waktu pemenuhan, sebagai contoh untuk pemenuhannya diberikan waktu satu bulan, namun terjadi sampai berbulan-bulan untuk dapat menyediakan, karena terbatas.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis dan dokumentasi-dokumentasi serta referensi penelitian terdahulu, operasional bank sangat ditentukan oleh kualitas dari karyawan itu sendiri. Peran karyawan sangatlah vital dalam perkembangan bank kedepannya. Jadi pihak bank harus mulai memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan calon

¹⁴ Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

karyawan dimulai dari melakukan perekrutan yang baik dan pembekalan karyawan secara maksimal. Selama pengamatan yang dilakukan oleh penulis, banyak hal yang ditemukan mulai dari operasional bank sampai dengan efektifitas kinerja pada Bank Muamalat KCP Tulungagung.

Berdasarkan paparan hasil pengamatan serta fenomena praktis yang dialami, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Muamalat Cabang Pembantu Tulungagung”. Penelitian ini memilih Bank Muamalat Indonesia sebagai obyek penelitian karena dianggap representative sebagai salah satu bank syariah yang sedang berkembang saat ini dan Bank Muamalat Indonesia ini merupakan Bank Syariah pertama yang berdiri di Indonesia.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah bagaimana Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Muamalat Cabang Pembantu Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Muamalat Cabang Pembantu Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu ekonomi yang berbasis syariah khususnya persoalan seputar perbankan syariah. Khususnya penelitian yang akan membahas seputar sistem perekrutan dan pengembangan karyawan di perbankan syariah, serta sebagai perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti adalah sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya, mendapatkan pengetahuan tentang kebijakan manajemen SDM khususnya dalam hal rekrutmen tenaga kerja ditempat penelitian. Serta dapat membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat tersebut.
- 2) Bagi Institut/Universitas yang selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Dan Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.

3) Bagi tempat penelitian yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung bagaimana perencanaan yang baik secara manajemen dan secara pandangan islam, memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya implementasi sistem rekrutmen karyawan dalam Islam.

E. Penegasan Istilah

1. Perekrutan Karyawan

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa, penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.¹⁵

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.¹⁶

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan pencarian tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi kosong dalam struktur organisasi lembaga maupun perusahaan yang

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. ke 5, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004, h. 33.

¹⁶ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, edisi-3, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003, hal, 164.

bertujuan untuk memaksimalkan kinerja operasional serta keberlangsungan lembaga ke depannya. Tentunya dengan persyaratan-persyaratan tertentu sesuai standar kualitas karyawan yang diinginkan oleh lembaga.

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹⁷ Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.¹⁸

Jadi, pengembangan merupakan langkah yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau lembaga setelah mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi, yang bertujuan untuk menumbuhkan karakter dan kemampuan maksimal dari para karyawan untuk mencapai tujuan yang umum. Hal ini juga menyangkut mengenai tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2005, hal. 80

¹⁸ Gouzali Syaidam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya jawab)*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000, hal. 496

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) penegasan istilah (g) sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menerangkan tentang kajian teori yang diteliti. kerangka pemikiran teoritis serta tinjauan umum (termasuk penelitian historis dan deskriptif). Dalam penelitian kualitatif ini keberadaan teori baik yang dirujuk dari pustaka atau hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai penjelasan atau bahan lain, dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berangkat dari data lapangan dan menggunakan teori sebagai penjelasan dan berkahir pada kontruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti setelah menganalisis dan menyimpulkan hasil penelitian. Kajian pustaka ini kemudian dijadikan dasar dalam pembahasan dan menjawab berbagai permasalahan dalam skripsi ini, yaitu sistem perekrutan dan pembekalan karyawan dalam peningkatkan kualitas SDM pada Bank Muamalat cabang pembantu Tulungagung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) sumber data, (e) teknik pengumpulan

data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, dan (h) tahap-tahap penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan penelitian dan hasil analisis data. Paparan data tersebut diperoleh melalui pengamatan (apa yang terjadi dilapangan), dan atau hasil wawancara (apa yang dikatakan oleh informan), serta deskripsi informasi lainnya yang dikumpulkan oleh peneliti melalui prosedur pengumpulan data sebagaimana tersebut di atas. Hasil analisis data yang merupakan temuan penelitian disajikan dalam bentuk pola, tema, kecenderungan, dan motif yang muncul dari data. Di samping itu, temuan bisa berupa penyajian kategori, sistem klasifikasi, identifikasi dan tipologi.

BAB V: PEMBAHASAN

Pada pembahasan hasil penelitian, memuat analisis peneliti, keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkapkan dari lapangan (*grounded theory*). Analisis data berisi kesimpulan sementara dari temuan penelitian. Untuk skripsi perlu dilengkapi dengan implikasi-implikasi dari temuan penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) implikasi penelitian (jika perlu), dan (c) saran/rekomendasi. Pada kesimpulan, uraian yang dijelaskan dalam model penelitian kualitatif adalah temuan pokok atau simpulan harus mencerminkan “makna” dari temuan-temuan tersebut sesuai dengan rumusan masalah.