

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Lembaga Keuangan Syari'ah akhir-akhir ini berkembang begitu pesat, sehingga menarik perhatian beberapa kalangan pebisnis. Namun hal ini tidaklah seimbang dengan perhatian mereka terhadap kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang harusnya dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin, justru masih di anggap kurang begitu penting sehingga prestasi kerja yang diinginkan perusahaan tidak dapat diperoleh secara maksimal.

Konsep manajemen islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok.¹ Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

¹Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, Depok: Gema Insani, 2008, h. 78.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ

لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Hasyr/59: 18)

Hal ini menjelaskan bahwa manajemen juga harus mengatur suatu perencanaan yang sesuai dengan keadaan dan kondisi pada masa lalu, masa sekarang serta masa yang akan datang.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan yang akan dilakukan.² Sistem perencanaan ini meliputi perencanaan penerimaan dan penempatan, rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lain sebagainya.

²Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2007, h.74.

Dari beberapa sistem perencanaan tersebut, rekrutmen adalah salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan. Karena dalam melaksanakan fungsi rekrutmen perlu juga diperhatikan kualitas tenaga kerja, agar keinginan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.³

Budi Suhardiman dalam penelitiannya yang berjudul “Studi Kinerja Kepala Sekolah (Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut)” menunjukkan hasil bahwa rekrutmen memiliki pengaruh besar dan signifikan terhadap kinerja sekolah, yakni sebesar 89,49%.⁴

Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada Sarana Olahraga Rekreasi Di Gembira

³Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006, h. 44.

⁴<http://jurnal.upi.edu/penelitian-pendidikan/view/685/studi-kinerja-kepala-sekolah%28analisis-pengaruh-faktor-rekrutmen.-kompetensi.-dan-sistem-kompensasi-terhadap-kinerja-kepala-smp-dan-dampaknya-terhadap-kinerja-sekolah-di-kabupaten-garut%29.html>, di akses pada bulan Agustus tahun 2011.

Loka Zoo Yogyakarta” juga dilakukan oleh Sumarjo, M.Kes, menunjukkan hasil yang didapatkan adalah bahwa rekrutmen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dan besar terhadap kinerja karyawan sarana olahraga rekreasi di Gembira Loka Zoo Yogyakarta, yaitu sebesar 46,4%.⁵

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yuliyanti yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai (Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM)” menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yakni rekrutmen tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dilakukan di biro kepegawaian dan organisasi ESDM tersebut. Ellyta juga menyatakan bahwa rekrutmen yang dijalankan di biro tersebut berpengaruh terhadap seleksi yang kemudian seleksi inilah yang secara berturut-turut berpengaruh terhadap produktivitas.⁶

⁵ <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/6353/75/707>, diakses pada tahun 2014.

⁶ <http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/615/600>, diakses pada tahun 2010.

Namun walaupun proses rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan akan adanya suatu pengembangan karyawan guna memperbaiki kualitas pegawai dan mengembangkan potensi dari pegawai tersebut.

Noeng Muhadjir (1988) mendiskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik ataupun mental.⁷

Maka berbagai upaya pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk mendapatkan selain keunggulan keilmuan dan keahlian juga kualitas moral dan kepribadian. Dengan ini peneliti pertegas kembali bahwa pelatihan sangatlah dibutuhkan oleh suatu lembaga, dan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diniyah Damayanthi dan Wahyuddin mahasiswa pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul

⁷Yoyon Suryono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendekatan Strategis dan Pendidikan*, Yogyakarta: Gema Media, 2008, h. 16.

“Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta” menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan dan besar terhadap produktivitas kerja karyawan, yakni sebesar 80,4%.⁸

Kemudian penelitian juga dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin mahasiswa program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta”. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 62%.⁹

Kedua penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah

⁸<http://muhamadnurdinyusuf.wordpress.com/download/jurnal-manajemen-sumber-daya-manusia/>, diakses pada tahun 2010.

⁹*Ibid*

mendukung teori yang menyatakan bahwa program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi ‘gap’ antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.¹⁰

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Agung Setya Nugroho dan Tri Gunarsih dengan judul “Pengaruh Rencana Karier, Promosi, dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di SMP Pesantren Sabilil Muttaqiem (PSM) Taji Magetan”, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak begitu besar yakni hanya sebesar 37,7%.¹¹

Dari uraian di atas menunjukan bahwa proses rekrutmen dan pengembangan ada yang mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan dan adapula yang pengaruhnya kurang dari 50%.

Namun dengan seiring adanya permasalahan tersebut, KJKS BMT (Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wa Tamwil) Muamalat Limpung yang

¹⁰Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedi, 1997, h. 12-13.

¹¹<http://muhamadnurdinyusuf.wordpress.com/download/jurnal-manajemen-sumber-daya-manusia/>, diakses pada tahun 2010.

merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah justru terus berjuang untuk berkembang ditengah-tengah era persaingan ini.

KJKS BMT Muamalat Limpung juga telah mampu menunjukkan eksistensinya dengan terus bertambahnya jumlah anggota dalam tiap tahunnya.

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Anggota KJKS BMT Muamalat
Limpung

TAHUN	Anggota	Jumlah Anggota	Peningkatan dalam (%)
2009	Anggota Luar Biasa	2.213	0%
	Anggota Tetap	25	0%
2010	Anggota Luar Biasa	2.284	3,2%
	Anggota Tetap	25	0%
2011	Anggota Luar Biasa	2.555	11,7%
	Anggota Tetap	25	0%
2012	Anggota Luar Biasa	2.555	0%
	Anggota Tetap	25	0%
2013	Anggota Luar Biasa	3.380	32,3%
	Anggota Tetap	25	0%

Sumber: Bagian Kepegawaian

Dari data tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung. Dan dari uraian latar belakang di atas, peneliti mengadakan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung."

1.2. Perumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi variabel-variabel rekrutmen, pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas.
2. Menganalisis pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas baik secara simultan dan parsial.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung dalam rangka meningkatkan produktivitas.
2. Memberi manfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan ilmu ekonomi.
3. Sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab I, merupakan Pendahuluan yang menjelaskan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II, Tinjauan Pustaka yang menjelaskan deskripsi teori tentang rekrutmen, pengembangan karyawan, peningkatan produktivitas kerja karyawan, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

Bab III, Metodologi Penelitian, berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional variabel penelitian.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan, akan mengemukakan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.