

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

Selain itu, akan dilakukan perekrutan melalui berbagai metode yang paling sesuai. Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan akan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan hal yang penting. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Hal ini akan membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuannya. Selain itu, kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi.¹

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan. Sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.²

Sumber daya manusia (SDM) sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius. Sasaran perhatian terhadap SDM

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012, h. 140.

² Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Cetakan Ke 1, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 1998, h. 61.

adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.³

Perkembangan organisasi, dari waktu ke waktu dan di berbagai negara, memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan, aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.⁴

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan. Baik perusahaan besar maupun kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*human capital*) bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya.⁵

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan yang dilakukan, karena proses ini menyangkut beberapa hal yang cukup pelik, antara lain berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job enlargement*), penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*) dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai suatu proses.

Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan atau organisasi adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan atau organisasi, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menompang keberlangsungan perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja mampu memberikan kontribusi kinerja maksimalnya bagi perusahaan atau organisasi. Mencari kandidat yang pas dalam suatu proses rekrutmen adalah suatu hal yang tidak dapat dikatakan mudah. Oleh karena segala kemungkinan dapat terjadi di dalam proses ini. Misalnya dari ratusan pelamar yang mengajukan lamaran, hanya satu yang dirasa benar-benar cocok dengan kualifikasi yang ada bahkan bisa saja tidak satu pun dari semua pelamar itu cocok sesuai dengan kebutuhan. Belum lagi ketika masa percobaan berjalan, ternyata kandidat terpilih tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan bisa saja berujung pada gagalnya masa percobaan.

³Manulang, *Pengantar Bisnis*, edisi I, Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2002, h. 271.

⁴Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pres, 2009, h. 188.

⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE, 2001, h. 63.

Untuk mensiasati dunia usaha yang semakin ketat dan ditambah lagi dunia teknologi yang semakin pesat, para pelaku dunia usaha atau perusahaan mau tidak mau harus mampu bersaing dan membekali karyawannya dengan berbagai macam keterampilan dan pengetahuan dibidang teknologi. Hal ini bertujuan perusahaan bisa bersaing dan menjadi pemenang dalam memperebutkan pangsa pasar.

Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan koperasi sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pengembangan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan koperasi yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Selain bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan koperasi, pengembangan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu. Dengan dimilikinya kompetensi dari karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung juga meningkat sehingga lebih memiliki daya jual di mata konsumen.

Keberhasilan penyusunan kebijakan dan strategi organisasi akan didukung banyak fungsi manajerial yang ada, salah satunya yang paling penting adalah dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern.⁶

Pengembangan dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efisien, cepat, dan tepat waktu. Hal inilah yang dilakukan Koperasi Arofah Kaliwungu untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

MSDM harus menjadi agen transformasi yang terus-menerus dan membentuk proses dan kultur yang bersa-sama meningkatkan kapabilitas terhadap perubahan. Kemampuan organisasi untuk merangkul dan menggunakan kesempatan perubahan. SDM akan menyakinkan bahwa inisiatif perubahan yang berfokus pada kinerja tim, siklus waktu inovasi yang pendek, implementasi teknologi tertentu, dikembangkan dan disampaikan dengan cara yang tepat pada waktunya.⁷

⁶Moeherino, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, h.

⁷*Ibid*, h. 284.

Perbankan dalam kehidupan suatu negara merupakan salah satu agen pembangunan (*agent of development*). Hal ini dikarenakan adanya fungsi utama dari perbankan sebagai lembaga intermediasi keuangan, yaitu lembaga yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.⁸

Sementara itu sektor ekonomi di Indonesia secara faktual sebagian besar didukung oleh sektor usaha kecil menengah atau dikenal dengan singkatan UKM. Pada saat krisis ekonomi pun ternyata sektor ini mampu tetap bertahan, artinya sektor UKM mempunyai keunggulan dan sangat potensi untuk lebih dikembangkan lagi melalui suatu kebijakan yang tepat dan dukungan dari lembaga yang tepat. Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh sektor UKM adalah berupa permodalan, dimana terkadang dalam memperoleh modal dari bank mengalami kesulitan. Salah satu hal yang tinggi dan diperlukannya jaminan kebendaan (*collateral midel*) yang sukar dipenuhinya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh terhadap perkembangan usaha, dan akan berpengaruh terhadap profit perusahaan. Karena meningkatnya perkembangan usaha ditentukan oleh awal perencanaan sumber daya insani, yakni proses rekrutmen. Kemudian didukung dengan pengembangan karyawan.

Dalam hubungannya pengembangan karyawan dengan perkembangan usaha dalam perekonomian masyarakat sekarang harus saling berkesinambungan, dengan berbagai sektor perdagangan, pertanian, pertokoan, dan lain-lainnya. Menjadikan Koperasi Arofah Kaliwungu merupakan salah satu koperasi yang memberikan modal pada para masyarakat yang mengalami kurangnya modal untuk memulai usahanya.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Koperasi Arofah Kaliwungu
Tahun 2012-2014

Per Tahun	Jumlah Karyawan
2014	19
2013	16
2012	14

*Sumber data Koperasi Arofah Kaliwungau*⁹

Dari tabel tersebut terlihat jumlah karyawan yang bertambah dari tahun ke tahun, yang menjadikan koperasi semakin mempunyai aset banyak untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas dan amanah. Kualitas dan amanah menjadikan simpan pinjam

⁸Malayu S.P Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: PT Bumi Perkasa, 2006, h. 1.

⁹Wawancara dengan manager Koperasi Arofah Kaliwungu, tanggal 26 September 2014, pukul 10.00 wib.

koperasi lebih meningkat. Maka peneliti tertarik untuk mengukur seberapa besar tingkat pengembangan karyawan yang dilakukan oleh koperasi terhadap perkembangan usaha jasa simpan pinjam, karena sebagian besar pendapatan dari koperasi berasal dari simpan pinjam sehingga merupakan masalah yang sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul: ”*Pengaruh Model Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha (Studi Kasus Koperasi Arofah Kaliwungu)*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi *permasalahan* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh model rekrutmen terhadap perkembangan usaha di Koperasi Arofah kaliwungu?
2. Bagaimanapengaruh pengembangan karyawan terhadap perkembangan usaha di Koperasi Arofah kaliwungu?
3. Bagaimana pengaruh moderekrutmen dan pengembangan karyawan (secara simultan) terhadap perkembangan usaha di Koperasi Arofah kaliwungu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah variabel model rekrutmen mempengaruhi perkembangan usaha di Koperasi Arofah Kaliwungu.
2. Untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karyawan mempengaruhi perkembangan usaha di Koperasi Arofah Kaliwungu.
3. Untuk mengetahui apakah variabel model rekrutmen dan pengembangankaryawan(secara simultan) mempengaruhi perkembangan usaha di Koperasi Arofah Kaliwungu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen syariah, khususnya bagi pihak koperasi dalam hal rekrutmen tenaga kerja.

2. Manfaat secara praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan manajemen syariah dan menjadi bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dilaporkan secara terperinci dalam lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menerangkan mengenai teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan yang akan diteliti, dan memuat jawaban sementara atas rumusan masalah, dan pengkajian hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik.

Bab III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian, jenis dan sumber data, poulasi dan sample, metode pengupulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang dilakukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini disusun suatu kesimpulan terhadap pokok permasalahan yang telah dibahas sebelumnya. Sedangkan saran diperuntukkan bagi pembaca dan lembaga yang diteliti, agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta dikembangkan menjadi bahan kajian peneliti berikutnya.