

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Di tengah era globalisasi seperti yang terjadi pada saat ini, perkembangan dunia perbankan syari'ah tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan ataupun dilaksanakan. Disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.<sup>1</sup> Tidak hanya perusahaan disektor publik saja yang menyadari hal itu, di lembaga keuangan syari'ah pun menyadarinya.

Salah satu lembaga keuangan syari'ah adalah Baitul Maal Wattamwil. BMT adalah suatu badan usaha atau lembaga keuangan syari'ah dimana berfungsi sebagai pengumpulan dana dan penyaluran dana dari masyarakat. Selain itu BMT juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah. Hal itu dilakukan untuk

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo,2010),hal 15

meningkatkan kualitas BMT itu sendiri. Untuk itu, hal yang paling utama yang perlu diperhatikan oleh BMT Bismillah adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan agar tujuan BMT dapat tercapai, maka BMT Bismillah harus benar-benar memperhatikan masalah produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain produktivitas karyawan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan manajemen tempatnya bekerja.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini barangkali, kemampuan membaca dan menulis merupakan

salah satu elemen penting tahap-tahap awal program industrialisasi. Pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan ketrampilan teknik yang lebih maju.<sup>2</sup>

Selama ini banyak keluhan yang terdengar bahwa manajemen sumber daya manusia di sektor publik belum mampu mewujudkan produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Bahkan sebagai abdi masyarakat seringkali pegawai sektor publik lebih berorientasi pada pimpinan. Hal itu menyebabkan terjadinya disorientasi dan tidak optimalnya pelayanan. Dan dilihat dari segi produktivitas keadaan ini juga menyebabkan pegawai atau karyawan menjadi kurang produktif.<sup>3</sup>

Akan tetapi produktivitas sering dikaitkan secara paksa, acuh tak acuh terhadap kualitas hidup dan pengaruh yang membahayakan bagi lingkungan. Misalnya, nasionalisasi tidak manusiawi. Bagi banyak orang meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat. Namun, Kita tidak memberikan andil dengan pandangan-pandangan yang pesimistis ini, yakni seperti mengurangi mutu barang, kerja dan kehidupan, meningkatkan penganguran dan semacamnya

Secara umum BMT Bismillah meyakini bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar serta untuk meningkatkan kondisi-kondisi kerja perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber penting dan tujuan

---

<sup>2</sup> <http://hamidum.wordpress.com/2007/11/27/produktivitas-kerja-2/> pada tanggal 15 Oktober 2012 pukul 11.17

<sup>3</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009) hal.252

dari pembangunan kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.<sup>4</sup>

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik (prima) sebuah perusahaan/industri untuk menjadi kompetitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan di BMT Bismillah, bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, tentu hal tersebut dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dengan produktivitas kerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo sehingga penulis mengambil judul “ Strategi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus di BMT Bismillah Sukorejo)”

---

<sup>4</sup> <http://hamidum.wordpress.com/2007/11/27/produktivitas-kerja-2/> pada tanggal 15 Oktober 2012 pukul 11.17

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo?
2. Bagaimanakah strategi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Bismillah Sukorejo?

## **C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo.
2. Untuk mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo.

Manfaat Penelitian :

1. Bagi Lembaga Pendidikan (Prodi D3 Perbankan Syari'ah)  
Memberi masukan kepada dosen dan mahasiswa di lembaga tersebut untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi tantangan dalam dunia perbankan.

## 2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti mampu menambah ilmu baik secara teori maupun secara praktik, serta mengetahui Strategi rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo

## 3. Bagi BMT Bismillah

Selain mendapatkan metode atau cara yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui strategi MSDM, juga diharapkan perusahaan tersebut akan mampu mencetak karyawan-karyawan yang mempunyai talenta kerja yang tinggi pula sehingga dapat memajukan dan meningkatkan out put BMT Bismillah.

Dengan adanya Strategi MSDM di dalam perusahaan diharapkan para karyawan (khususnya karyawan BMT Bismillah Sukorejo) mampu memiliki nilai produktivitas kerja yang tinggi dengan pembagian kerja sesuai skill masing-masing individu sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja yang tinggi.

## 4. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabah yang setia pada BMT Bismillah.

## **D. METODE PENELITIAN**

Dalam penyusunan Tugas Akhir (TA) ini, penulis elakukan penelitian dari data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan diproses. Adapun metode penelitiannya adalah sebagai berikut :

## 1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena-fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>5</sup>

Selain itu penulis juga menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang sumber datanya diperoleh dari orang atau komunitas yang diteliti. Penelitian ini juga bisa dilakukan berdasarkan literatur dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Jenis penelitian dengan standar kualitatif ini biasanya tidak menguji hipotesis, tetapi hanya mengembangkan (*teori building*).

## 2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian Strategi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di BMT Bismillah di Jl. Raya Sapen No. 10 Sukorejo Kendal.

## 3. Sumber Data

Dalam pengambilan data penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi

---

<sup>5</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) hal, 6

penelitian atau objek penelitian<sup>6</sup> dan yang relevan dengan pemecahan masalah, serta data yang dikumpulkan langsung dari peneliti sendiri. Dalam hal ini penulis melakukan interview langsung dengan pihak BMT Bismillah.

Sedangkan data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari catatan-catatan buku atau modul, laporan-laporan atau dokumen.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Suharsini metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.<sup>7</sup>

##### a. Obsevasi

Teknik ini memperhatikan suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra yaitu penglihatan, pendengaran, peraba, dan pengecap yang dilakukan secara langsung. Dalam hal ini penulis memperoleh data dengan mengamati secara langsung kinerja karyawan BMT Bismillah dalam perilaku sehari-hari ditempat kerja.

##### b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya secara langsung berhadapan dengan yang

---

<sup>6</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2010) hal. 122

<sup>7</sup> Muhammad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif, Sebuah Pengantar* (Semarang, Walisongo Press, 2009) hal. 171

diwawancarai. Dapat juga secara tidak langsung yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Peneliti melakukan wawancara dengan pihak BMT Bismillah yaitu dengan manajer utama dan karyawan BMT Bismillah.

c. Dokumentasi

Dalam hal ini, penulis memperoleh data dengan mempelajari buku panduan atau modul BMT Bismillah.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan bukan untuk pengujian hipotesis. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan mengaitkan antara produktivitas kerja karyawan BMT Bismillah apakah sesuai atau tidak dengan teori yang ada.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dipaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II. GAMBARAN UMUM BMT BISMILLAH SUKOREJO

Dalam bab ini dipaparkan tentang sejarah berdirinya BMT Bismillah, visi misi dan tujuan BMT Bismillah, struktur organisasi dan *jobs description* masing-masing bidang serta produk-produk BMT Bismillah.

## BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang pengertian MSDM, Pengertian produktivitas kerja, strategi yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## BAB IV. PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran, dan penutup.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN