

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada saat sekarang ini sudah banyak organisasi yang berdiri baik dalam skala kecil maupun skala besar. Organisasi merupakan alat dimana manusia mempersatukan usaha mereka untuk mencapai tujuan bersama. Usaha pencapaian itu dapat dilaksanakan melalui koordinasi dan dalam melaksanakan fungsinya dilakukan melalui proses manajemen yang diterapkan dalam organisasi tersebut.<sup>1</sup>

Manajemen kemudian diartikan sebagai rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis. Sistem adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik. Dinamis berarti bergerak, berkembang kearah tujuan. Sosio berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia. Ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan teknis berarti dalam kegiatan yang menggunakan harta, alat-alat dan cara tertentu.<sup>2</sup>

Dengan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan secara individual. Kelembagaan akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik. Organisasi apapun senantiasa membutuhkan manajemen yang baik. Kinerja yang luar biasa atas individu dalam sebuah organisasi akan timbul melalui penerapan sistem manajemen organisasi yang baik dan terarah dengan landasan filosofis yang jelas.

Mengelola organisasi bukan merupakan hal yang mudah. Setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi tentu memiliki ide-ide, keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan ambisi-ambisi yang saling berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini harus dikelola agar dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kesalahan dalam mengelola manusia di suatu organisasi sering berakibat fatal, yakni kehancuran bagi organisasi tersebut.<sup>3</sup>

Tidak dapat dipungkiri, persaingan antar satu organisasi dengan organisasi lain saat ini semakin ketat sehingga mau tidak mau, setiap organisasi harus melakukan pembenahan secara internal untuk dapat bersaing dalam persaingan yang terjadi. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal hanya dapat diperoleh dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan akurat. Artinya, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, di setiap organisasi sudah sewajarnya terdapat

---

<sup>1</sup> Karya ilmiah, *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2-PNFI) Regional 1 Bandung*. Hlm. 4

<sup>2</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Karya, 2006, hlm. 4

<sup>3</sup> Dedy Gunawan, *Skripsi Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Semarang: IAIN Walisongo, 2012, hlm. 19

suatu bagian atau departemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya.

Departemen yang berwenang dan memiliki otoritas dalam bidang sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia, begitu juga departemen-departemen yang lain yang mana departemen ini dibentuk berdasarkan kepentingan dan kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah, “keseluruhan penentu dan pelaksana berbagai aktifitas dan program yang bertujuan etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan”.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia (SDM) sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, untuk dapat meningkatkan kinerja dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sasaran perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para menejer di dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.<sup>5</sup>

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.<sup>6</sup>

Produktivitas dan tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.<sup>7</sup>

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Upaya-upaya rekrutmen dapat dipandang sebagai sesuatu yang berkelanjutan atau intensif. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan

---

<sup>4</sup> Jimmy Joses Sembiring, *SMART HRD Organisasi Tenang Karyawan Senang*, Jakarta: Visimedia, 2010, hlm. 4

<sup>5</sup> Manulang, *Pengantar Bisnis*, edisi I, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002, hlm. 271

<sup>6</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, hlm.

<sup>7</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 191

kegairahan kerja, turunnya kinerja karyawan, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas sehingga dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan.<sup>8</sup>

Selain rekrutmen, dalam suatu manajemen yang ada dalam organisasi sumber daya manusia yang ada sangat penting untuk dikembangkan kemampuannya sehingga dapat berpengaruh secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun individu.<sup>9</sup> Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencari keuntungan, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada dalam organisasi.

Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun mempersiapkan dirinya jika ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain.<sup>10</sup>

Pengembangan karyawan merupakan kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Melalui pengembangan karyawan yang ada akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar perusahaan. Jika karyawan dikembangkan dengan baik, pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dalam perusahaan sendiri. Perusahaan memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat.<sup>11</sup>

Begitu juga dengan organisasi pembiayaan yang merupakan anak perusahaan dari PT Astra International yaitu PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, perusahaan yang didirikan pada tahun 1989 ini awalnya bergerak diberbagai jasa keuangan. Namun dalam perkembangannya perusahaan mulai bergeser fokusnya menjadi perusahaan pembiayaan resmi sepeda motor Honda.

PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan merupakan lembaga non bank yang sekarang sudah dikenal luas oleh masyarakat. Baik dalam sistem kerja maupun sebagai mitra bagi masyarakat. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang handal untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang telah ditargetkan.

Prinsip-prinsip yang diterapkan telah membawa FIF Syaria'ah menuju kesuksesan, dapat dilihat dengan bertambahnya nasabah dari bulan ke bulan yang tertarik dengan produk yang

---

<sup>8</sup> Manullang, *Pengantar Bisnis*, Edisi 1, Yogyakarta: Gadjad Mada University Press, 2002, hlm. 271

<sup>9</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10

<sup>10</sup> Heidjrachman Suad Husen, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002, cet 10, hlm. 71

<sup>11</sup> M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 6

ditawarkan, maka hal ini merupakan fakta bahwa FIF Syari'ah mampu mewujudkan keinginan masyarakat dalam mengatasi kemaslahatan ummat. Dengan mengusung visi “ FIF Syariah akan menjadikan rasa tenang saat melakukan akad jual beli yang barokah bersama layanan pembiayaan syariah”. Perusahaan ini mampu membuktikan dapat bersaing di tengah masyarakat untuk mempermudah masyarakat dalam hal jasa pembiayaan.

Namun berbeda dengan kenyataan yang ada di lapangan, sebagian karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya karena penempatan dalam departemen yang tidak di kuasai. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya karyawan cenderung kurang semangat, segan, dan takut. Dengan adanya perasaan-perasaan tersebut mengakibatkan kinerja karyawan dalam perusahaan menurun. Salah satu jalan untuk mengatasinya yaitu dengan perencanaan tenaga kerja dan melakukan pengembangan pada karyawan.<sup>12</sup>

PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dalam melakukan rekrutmen karyawan menggunakan agen agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan pengumuman yang berisi daftar lowongan.<sup>13</sup> Kelemahan dari sumber eksternal ini yaitu agen penyedia jasa karyawan tidak hanya menangani satu perusahaan sehingga dalam proses nya tidak bisa fokus dalam perekrutan karyawan.<sup>14</sup>

Pengembangan karyawan yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yaitu bekerja sama dengan perusahaan pelatihan kerja. Perusahaan pelatihan ini secara khusus bergerak dalam bidang pengembangan karyawan.<sup>15</sup> Sehingga dalam hal ini perlu dikaji lebih dalam mengenai pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, Sejauh mana keberhasilan pengembangan yang sudah dilakukan.

Perkembangan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dapat dilihat dari pertambahan jumlah nasabah perusahaan dari tahun 2010-2013

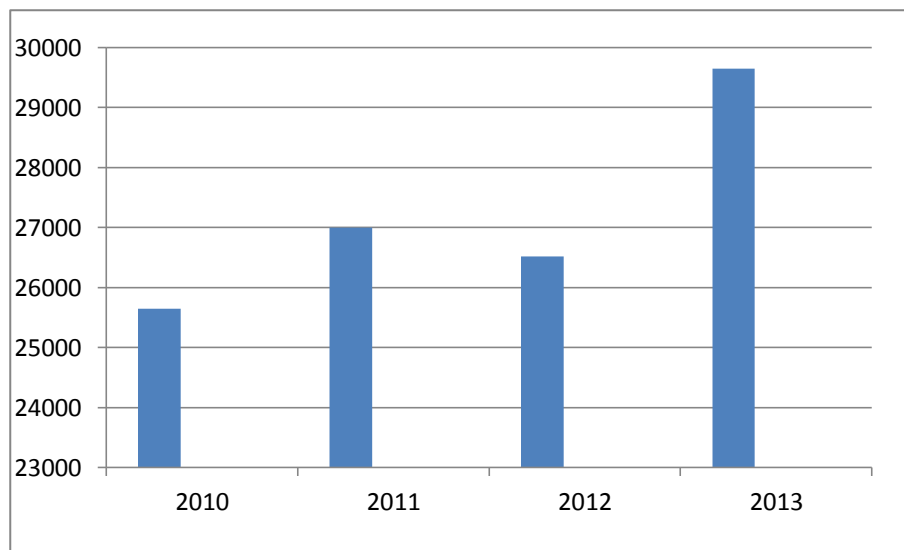
---

<sup>12</sup> Observasi langsung pada karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan, tanggal 20-23 Februari 2014

<sup>13</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Perss, 2009, hlm. 203

<sup>14</sup> Meldona Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: UIN Maliki Press, 2011, hlm. 120

<sup>15</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami.*, hlm. 204



Sumber: Data Primer, 2014

Dari grafik diatas menunjukkan kinerja dari PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yang setiap tahun dapat dikatakan mengalami kenaikan. Pada tahun 2010 yaitu sebesar 25.645 nasabah baru di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan kemudian setiap tahun mengalami kenaikan dan pada tahun 2013 pertambahannya sebesar 29.646. dari grafik diatas diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja PT. PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan meningkat.

Kinerja yang meningkat tentunya juga diimbangi dengan kegiatan rekrutmen dan pengembangan karyawan yang baik. Dengan adanya proses rekrutmen yang baik tentu akan mendapatkan tenaga kerja yang handal sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pengembangan juga diperlukan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan ”

## 1.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas arah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group syariah Cabang Pekalongan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group syariah Cabang Pekalongan

#### 1.3.2 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik manfaat secara akademis maupun manfaat bagi organisasi:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi yang telah ada, sehingga dapat memberikan wacana bagi semua pihak. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga atau organisasi khusus nya tentang manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan lembaga keuangan Syari'ah atau organisasi dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Sistematika Penulisan

#### Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

#### Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir dan Hipotesis

#### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian yang meliputi jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data

#### Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, gambaran umum responden, persebaran data responden, penyajian dan penjelasan hasil estimasi data

Bab V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran dari penulis.