

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perubahan teknologi dan lingkungan yang begitu cepat sekarang ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan¹. Salah satu tugas penting yang harus dilaksanakan seorang pemimpin (*manager*) adalah mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang akan melaksanakan organisasi².

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi, tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerja juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan kerja dalam suatu organisasi yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus di isi³.

Memilih orang yang tepat serta yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan

¹ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Kudus: Nora Media Interprise, 2011), 1.

² M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), 199.

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 101-102.

perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan SDM yang unggul. Langkanya SDM yang memiliki kompetensi unggul menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam sumber daya manusia (tenaga kerja)⁴.

Merekrut karyawan adalah pekerjaan yang harus ditekuni oleh seorang pemimpin (*manager*) SDM dengan sungguh-sungguh, karena kalau proses rekrutmennya keliru (salah) maka hasilnya juga tidak sesuai dengan yang diharapkan dan lebih jauh lagi kinerjanya juga sulit untuk berkembang. Secara keseluruhan organisasi dirugikan baik tenaga, waktu, maupun biaya yang digunakan untuk merekrut karyawan itu. Dengan kata lain rekrutmen yang benar merupakan aktivitas kunci keberhasilan awal suatu organisasi⁵. Kita tahu dan menyadari bahwa dalam sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain⁶.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk mendapat persediaan calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Sasaran perekrutan adalah untuk menyediakan

⁴ Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 255.

⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, 199.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 45.

pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi⁷.

Training (pelatihan) adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. *Training* (pelatihan) meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada pegawai baru atau pegawai lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan. Selain itu ada juga jenis pelatihan yang menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dengan meningkatkan jabatannya⁸.

Para karyawan yang telah selesai menjalankan orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan karyawan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain⁹.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat. Dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja

⁷ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 87.

⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2015), 82-83.

⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 154.

kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang¹⁰.

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) ialah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berartikan *bait al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung, dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah kemudian menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat¹¹.

Begitu pula pada KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus, BMT ini berperan melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga ekonomi syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi, maka KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus mempunyai tugas penting dalam mengemban misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat.

KJKS BMT Mitra Muamalat merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang dalam menjalankan organisasinya menggunakan manajemen yang baik sekaligus mengedepankan aspek syariah. KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus ini memiliki misi mendorong usaha mikro untuk tumbuh dan berkembang dan memberikan bantuan pinjaman modal dengan sistem yang berdasarkan syariah. Serta strategi mengutamakan bantuan pada usaha mikro dan kecil,

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 46

¹¹ Nurul Huda, *Baitul Mal Wa Tamwil: Sebuah Tinjauan Teoritis* (Jakarta: Amzah, 2016), 35.

memberikan pelayanan dengan persyaratan yang lebih mudah dan mendasarkan pada ketentuan ajaran agama Islam.

Agar selalu terdapat perubahan yang baik maka usaha yang tepat adalah melakukan perekrutan dan melakukan *training* terhadap karyawan baru maupun yang lama, karena dari *training* akhirnya dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga produktivitas tenaga kerja dapat terjamin untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan program rekrutmen, penempatan kerja serta *training* diharapkan akan memberi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan akan terus berjalan dengan sumber daya yang handal.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persaingan antar lembaga keuangan yang semakin ketat, sehingga setiap lembaga harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja agar mampu bersaing dengan lembaga lain. Untuk itu dibutuhkan SDM yang handal, memiliki kualifikasi yang baik, agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini diperoleh melalui perencanaan SDM, sehingga sumber daya manusia memiliki potensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan proses rekrutmen, *training* dan penempatan kerja yang sesuai.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Mitra Muamalat Kudus merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki banyak anggota. BMT ini memiliki satu kantor pusat dan 4 kantor cabang yang tersebar di Kabupaten Kudus. KJKS BMT Mitra Muamalat memiliki 20 karyawan yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 8 karyawan perempuan. Masing-masing karyawan ditempatkan di kantor cabang sebanyak 3 orang. Dalam merekrut karyawan KJKS BMT Mitra Muamalat tidak menitikberatkan pada jenjang pendidikan akan tetapi, mempertimbangkan aspek-aspek seperti keahlian, pengalaman kerja, dan pengetahuan. Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap calon karyawan akan

melalui masa *training* selama 3 bulan. KJKS BMT Mitra Muamalat ini sangat disiplin, dan untuk meningkatkan kinerja setiap bulan selalu diadakan rapat bersama seluruh karyawan¹².

Permasalahan inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk menganalisis lebih jauh dan lebih mendalam tentang bagaimana KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus agar mampu mendapatkan karyawan yang berkompeten untuk menunjang produktivitas. Dan apakah pelaksanaan rekrutmen, *training* dan penempatan kerja yang dilakukan KJKS BMT Mitra Muamalat dapat meningkatkan kinerja karyawannya? Dari konsep tersebut penulis memberi judul penelitian ini dengan ***“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Training dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat memaparkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen, *training* dan penempatan kerja di KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus?
2. Apa saja kendala yang dihadapi KJKS BMT Mitra Muamalat dalam pelaksanaan rekrutmen, *training*, dan penempatan kerja karyawan?
3. Apa peran rekrutmen, *training* dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen, *training* dan penempatan kerja di KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus?

¹² Umi Kulsum Mustain, wawancara oleh penulis, 11 Mei 2019, wawancara 1, transkrip.

2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi KJKS BMT Mitra Muamalat?
3. Untuk mengetahui peran rekrutmen, *training* dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS BMT Mitra Muamalat?

E. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian sudah semestinya mempunyai tujuan serta manfaat yang jelas. Adapun dari penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan keilmuan khususnya terhadap penelitian mengenai penerapan rekrutmen, *training* dan penempatan kerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan informasi dalam membuat kebijakan serta penerapan yang tepat agar KJKS BMT Mitra Muamalat memperoleh sumber daya manusia yang dapat bekerja secara produktif.

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dalam penerapan ilmu yang dipelajari selama ini dan ilmu pengetahuan baru mengenai perekrutan, *training*, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah literatur serta referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan

perekrutan, *training*, penempatan kerja dan kinerja kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas serta lebih memudahkan dalam memahami, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun peneliti akan menjabarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian muka ini terdiri dari: halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan majlis penguji munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, daftar isi, daftar singkatan, daftar tabel dan daftar gambar/grafik.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdiri dari 5 (lima) bab yang saling terkait, secara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut adalah:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi deskripsi teori yang terdiri dari rekrutmen, *training*, penempatan kerja, kinerja karyawan dilanjutkan dengan beberapa penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan pertanyaan penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum KJKS BMT Mitra Muamalat yang meliputi sejarah berdirinya KJKS BMT Mitra Muamalat, visi dan misi KJKS BMT Mitra Muamalat, strategi dan sistem operasional KJKS BMT Mitra Muamalat, kegiatan usaha saat ini, struktur organisasi KJKS BMT Mitra Muamalat, ruang lingkup produk/jasa KJKS BMT Mitra Muamalat, deskripsi data penelitian, dan analisis data.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Yang terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran yang terdiri dari transkrip wawancara, foto, dan daftar riwayat hidup penulis.