

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting bagi suatu lembaga untuk dapat bertahan di era modernisasi. Suatu lembaga akan memiliki integritas yang bagus jika, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih maksimal sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi. Tujuan dari suatu lembaga atau organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *profit oriented* dan *social oriented*. *Profit oriented* adalah dimana perusahaan atau organisasi berorientasi pada keuntungan, sedangkan *social oriented* adalah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya bertujuan untuk kepedulian sosial.¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang lebih memfokuskan perannya ke dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang bersifat efektif dan efisien, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh dari, pelatihan, pengembangan, dan lingkungan internal organisasi yang baik.²

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari organisasi, untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan dengan melakukan sistem perekrutan yang baik. Suatu organisasi memerlukan data valid sebagai bahan pertimbangan untuk merekrut calon karyawan baru, seperti kekosongan jabatan, pertumbuhan organisasi, serta faktor internal maupun eksternal suatu organisasi. Proses perekrutan yang baik

¹Ike kusdiyah rahawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2008).3

²Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2015). 15

akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar organisasi.³

Karyawan merupakan aset paling berharga dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan yang dimiliki tidak berkompeten, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi, serta bisa untuk diajak bekerja secara individu maupun dalam tim. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terarah agar tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai yaitu karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Sebuah organisasi atau perusahaan akan memberikan hasil yang maksimal untuk pelayanannya ini dengan cara merekrut karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk menyeleksi karyawan baru membutuhkan banyak kriteria dan terdapat teknik rekrutmen yang harus dilakukan guna mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya. Teknik rekrutmen yang digunakan perusahaan berbeda-beda itulah yang menunjukkan kualitas karyawan antara satu perusahaan dengan yang lain, walaupun perusahaan tersebut bergerak di bidang yang sama.

Dalam melakukan perekrutan karyawan, karyawan perlu melakukan empat hal yang harus dilakukan saat melakukan wawancara agar hasil yang diinginkan sesuai dengan harapan, yaitu: Bersikap langsung dan spesifik. Berbicaralah dalam konteks data kerja yang objektif. Gunakan contoh seperti absensi, keterlambatan, catatan kualitas, dll.⁴

Dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan objek penelitiannya pada proses rekrutmen dan seleksi di KSPPS "KUD Bahagia". Proses rekrutmen merupakan hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan karena rekrutmen menjadi salah satu dasar penyaringan karyawan dan rekrutmen menjadi langkah awal untuk menentukan apakah calon karyawan baru tersebut layak untuk mendapatkan pekerjaan di suatu organisasi.

Proses rekrutmen dilakukan ketika seorang pelamar mendatangi perusahaan dan mengajukan surat lamarannya. Setelah

³Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks (Jakarta, Kelompok GRAMEDIA, 2005)27.

proses pengajuan surat lamaran di proses oleh HRD, hasilnya yaitu sekelompok calon karyawan baru yang siap untuk proses selanjutnya yaitu proses seleksi. Dan selanjutnya yaitu hasil dari proses seleksi, maka akan didapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh KSPPS “KUD Bahagia” sangatlah unik dan jarang dilakukan oleh lembaga keuangan lain. Persyaratan yang ditekankan kepada calon karyawannya adalah di titik beratkan pada tingkat kemampuan syariahnya, misalnya minimal harus bisa baca kitab kuning. Justru dalam sisi akademik tentang pengetahuan keuangan, ekonomi, dan sebagainya menjadi prioritas kedua. Sumber rekrutmen sumber daya manusia yang bersumber dari luar adalah ditekankan kepada lembaga pendidikan pondok pesantren. Dari sumber internal, KSPPS KUD Bahagia melakukan promosi ataupun transfer terhadap karyawannya, bila memenuhi kriteria dan mempunyai prestasi yang baik.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia “Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Kegiatan seperti ini yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan”.⁵

Proses seleksi dilakukan untuk menemukan kemahiran, keterampilan, serta keahlian yang dimiliki calon karyawan baru untuk mengisi jabatan yang kosong atau menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dalam melakukan proses seleksi yang tepat maka akan didapatkan calon karyawan yang sesuai dengan standar organisasi.

Proses seleksi yang digunakan di dalam organisasi dapat ber macam-macam, sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan oleh organisasi itu sendiri. Proses seleksi terdapat dua metode yaitu, metode filosofi dan metode gugur. Seleksi adalah proses lanjutan dari proses perekrutan yang menentukan calon karyawan baru diterima atau ditolak.

Dalam proses seleksi yang dilakukan oleh KSPPS “KUD Bahagia” mempunyai tahapan-tahapan yang dilakukan tidak jauh

⁵M. Setiadi. Hartoko, Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu) , *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 2, December (2016). 125.

beda dengan lembaga-lembaga lain. Pada tahap awal, calon karyawan melakukan pengajuan berkas administratif seperti biasa sesuai dengan persyaratan yang diajukan. Kemudian pada tahap kedua, calon karyawan yang lolos seleksi tahap pertama akan mengikuti seleksi bersama yaitu wawancara langsung tentang kemampuan baca kitabnya. Setelah itu, pada tahap ketiga calon karyawan akan diwawancarai mengenai pengetahuannya tentang ekonomi syariah, khususnya terkait dengan keuangan syariah. Pada tahapan yang terakhir, calon karyawan akan diwawancarai oleh seorang psikolog.

Dari hasil wawancara dengan psikolog tersebut, manajer akan meminta rekomendasi tentang penempatan karyawan yang telah lulus seleksi. Kendala yang paling utama dihadapi dalam proses seleksi ini adalah minimnya calon sumber daya manusia yang ada, karena dengan persyaratan yang tergolong unik tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶ Indikator kinerja yang di peroleh dari proses perekrutan dan seleksi dengan penguasaan materi kitab AL-BURHAN FI MASAILIL IMAN KSPPS “KUD BAHAGIA” adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh nasabah.
2. Kerja sama antar tim semakin terbentuk karena setiap satu bulan ada kajian tentang muamalah syari’ah
3. Karyawan bekerja berpedoman terhadap kitab AL-BURHAN FI MASAILIL IMAN.
4. Karyawan bekerja dengan menggunakan prinsip jujur, amanah dan transparan.
5. Karyawan dapat mengedukasi nasabah tentang perbedaan koperasi syari’ah dan koperasi konvensional

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai bagaimana proses perekrutan dan seleksi karyawan pada KSPPS “KUD Bahagia”. Hasil dari penelitian ini disusun guna memenuhi tugas akhir dengan judul : “Analisis penguasaan materi kitab AL-BURHAN FI MASAILIL IMAN sebagai dasar perekrutan dan seleksi karyawan pada KSPPS “KUD Bahagia”

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm 7

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, fokus penelitian ini adalah pada penghubungan atau korelasi antara materi kitab Al-Burhan Fi Masailil Inan terhadap perekrutan, seleksi dan kinerja karyawan di KSPPS "KUD Bahagia".

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengapa penguasaan materi kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman dijadikan sebagai dasar perekrutan dan seleksi karyawan di KSPPS "KUD Bahagia"?
2. Bagaimana korelasi antara penguasaan materi terhadap kinerja karyawan di KSPPS "KUD Bahagia"?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, penulis akan memaparkan tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Mengapa penguasaan materi kitab Al-Burhan Fi Masailil Inan sebagai dasar perekrutan dan seleksi karymawan di KSPPS "KUD Bahagia"?
2. Untuk mengetahui korelasi antara penguasaan materi terhadap kinerja karyawan di KSPPS "KUD Bahagia"?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang perekrutan dan seleksi karyawan, menyumbang pemikiran, memperdalam pemahaman, serta memperkuat teori-teori terhadap proses perekrutan dan seleksi karyawan yang unik di KSPPS "KUD Bahagia".

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan dalam hal melakukan proses perekrutan karyawan agar menambah syarat untuk melamar dalam lembaga tersebut dan mengurangi membaca kitab kuning sebagai dasar proses rekrutmen agar masyarakat awam bisa menjadi karyawan di lembaga tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematikanya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, astrak, motto, persemahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Utama

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung judul yang ditulis oleh peneliti, pada bagian ini diuraikan tentang definisi kitab AL-BURHAN FI MASAILIL IMAN, dan teori tentang rekrutmen, seleksi. Dan dilengkapi dengan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, yaitu buku-buku yang dijadikan sebagai bahan referensi dalam penulisan skripsi dan terdapat lampiran-lampiran (transkrip wawancara, catatan hasil observasi, foto dsb).