

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Indonesia telah mengambil kebijakan ekonomi terbuka. Pada tanggal 31 Desember 2015 bangsa-bangsa dikawasan Asia Tenggara atau lebih dikenal dengan ASEAN telah memasuki era baru dalam hubungan perekonomian khususnya perdagangan dalam bentuk Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) (*"Asean Economic Community Blueprint,"2008*).<sup>1</sup>

Kebijakan ini mengakibatkan bahwa perekonomian Indonesia akan mengalami dampak dari perkembangan ekonomi Internasional dan pasar global.<sup>2</sup> Tidak dapat dibantah (hal ini juga berpengaruh pada) ekonomi Islam di Indonesia yang kini makin terasa. Produk-produk dan jasa syariah semakin banyak mewarnai kehidupan kita. Sebagaimana diketahui, bahwa sistem ekonomi syariah atau ekonomi Islam merupakan sistem ekonomi yang berlandaskan syariah Islam. Sebagai konsekuensinya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan (sistem) ekonomi Islam.<sup>3</sup>

Seiring berjalannya waktu, permasalahan dasar yang dihadapi oleh praktisi dan pakar di lembaga keuangan syariah adalah kualitas dan

---

<sup>1</sup> Sumitro, *"Globalisasi Ekonomi Syariah di Indonesia dan perannya terhadap UMKM"*, Jurnal Samudra Ekonomi, Vol. 6, 1 ( Januari, 2015), 248-249

<sup>2</sup> J. Panglaykim, *Prinsip-Prinsip Kemajuan Ekonomi*, (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2011), hlm. 3

<sup>3</sup> FORDEBI, ADESy, *"Akuntansi Syariah Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam"*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm.xi

kuantitas sumber daya insani tersebut yang belum memenuhi kualifikasi lembaga keuangan syariah. Dimana ketika sumber daya insani dituntut untuk dapat memiliki *skill* dalam penguasaan ilmu ekonomi konvensional dan juga syariah (sebagai basis yang sangat penting), namun kenyataannya sumber daya insani yang ada pada lembaga keuangan syariah Indonesia, saat ini, hanya lancar mengenai ekonomi konvensional saja, dan masih sangat terbata-bata untuk basis syariahnya (penerapan ushul fiqih dan fiqih muamalah). Hal ini yang menjadi tantangan terbesar lembaga keuangan syariah di Indonesia saat sekarang, bagaimana menjadikan manajemen sumber daya insani yang mumpuni sesuai dengan prinsip-prinsip syariah karena keuntungan perusahaan akan meningkat ketika manajemen dapat diatur dengan baik.<sup>4</sup>

Lembaga keuangan syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatannya dengan berlandaskan prinsip syariah Islam. Lembaga Keuangan Syariah terdiri dari Bank dan non Bank. Salah satu dari lembaga keuangan syariah non Bank adalah lembaga Zakat.

Di Indonesia lembaga pengelola dana zakat yang secara legal diakui oleh pemerintah adalah BAZ (Badan Amil Zakat) dan LAZ (Lembaga Amil Zakat), BAZ adalah lembaga pengelola dana filantropi yang dibentuk oleh pemerintah, sedangkan LAZ adalah lembaga pengelola dana filantropi yang diprakarsai oleh swasta.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup><http://www.penapembaharu.com/2017/10/02/pentingkah-manajemen-sumber-daya-insani-di-lembaga-keuangan-syariah-indonesia/> diakses pada tanggal 27 November 2017

<sup>5</sup> Aan Nasrullah, "Pengelolaan Dana Filantropi Untuk Pemberdayaan Pendidikan Dhuafah", Jurnal Studia Islamika, 1 (Juni, 2015), 3-4.

Terkaitnya dengan maraknya LAZ yang sekarang bermunculan harus ada persyaratan yang lebih ketat terhadap pengelolaan manajemen LAZ. Suatu hal yang paling mendasar terkait dengan pengelolaan zakat di Indonesia adalah perlunya standardisasi manajemen bagi organisasi pengelolaan zakat. Banyaknya lembaga zakat di Indonesia, baik yang ada di tingkat nasional, belum memiliki manajemen sumber daya manusia yang jelas.

Terkait Sumber Daya manusia (SDM) pengelola zakat. Di LAZ harus berisikan orang-orang yang memiliki kompetensi yang memadai bukan sembarang orang yang menjalankan manajemen sewenang-wenangnya. Oleh karena itu harus ada standart kompetensi bagi orang-orang yang bekerja di LAZ. Apakah orang-orang yang bersangkutan memang benar-benar memiliki kapasitas dan pengetahuan.<sup>6</sup> Untuk mendapatkan sumber daya manusia pengelola zakat yang berkualitas, lembaga hendaknya mempertimbangkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam proses rekrutemen karyawan. Untuk itu, tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan pemerintahan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menemukan jalannya sebuah perusahaan. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya.

---

<sup>6</sup> Noor Aflah, *Arsitektur Zakat Indonesia*, (Jakarta: UI-Press, 2009), hlm.249

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah di isyaratkan oleh Rasulullah dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari (Shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda : *“Ketika engkau menya-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”*<sup>7</sup>

Meskipun kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya karyawan yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan terhadap suatu penilaian kinerja karyawan guna memperbaiki kualitas pegawai dan mengembangkan potensi diri pegawai tersebut.

Penilaian Kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya insani. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk pelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan kinerjanya.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan apabila karyawan gagal memenuhi target yang telah

---

<sup>7</sup> Ahmad Ibrahim A.S, *“Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori Dan Kontemporer”*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2012), hlm.105

ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang diperolehnya.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan pendapatan yang pada akhirnya mampu untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan.

Peningkatan Kualitas profesional pengelolaan zakat memang tidak dapat dilakukan tanpa mempertimbangkan rekrutmen dan seleksi karyawan. Sebab, sumber daya insani memiliki peran penting dalam mewujudkan lembaga zakat yang profesional. Bersaing dalam persaingan pada abad modern saat ini sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan dan menentukan persaingan suatu perusahaan atau lembaga.

Salah satu Lembaga Amil Zakat yang ada di wilayah Jawa Timur adalah Lembaga Manajemen Infaq. Lembaga Manajemen Infaq adalah lembaga filantropi profesional yang berkhidmat mengangkat harkat martabat masyarakat dhuafa (masyarakat kurang mampu) melalui penghimpunan dana ZISWAF (zakat, infaq, sedekah, dan wakaf masyarakat dan dana *corporate sosial responsibility* perusahaan atau sebuah organisasi nirlaba pengelola dana sosial masyarakat yang

berasal dari dana zakat, infaq, shadaqah, waqaf, hibah, dan dana sosial lain yang tidak mengikat.<sup>8</sup>

Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri memiliki sembilan karyawan. Dari pengamatan peneliti, tidak semua karyawan berlatar belakang pendidikan syariah. Hanya ada tiga dari lulusan yang *background* pendidikannya Agama, satu dari Universitas Muhammadiyah Malang jurusan Agribisnis, satu lagi dari Universitas Kediri Jurusan Manajemen, dan yang terakhir lulusan dari pondok pesantren. Dan enam karyawan dari pendidikan umum. Jika Sumber Daya Insani kurang pas dari segi latar belakang pendidikan dengan operasional Lembaga Manajemen Infaq Kediri. LMI menggunakan sumber rekrutmen yang tertutup, karena lembaga lebih mementingkan orang-orang yang mengetahui seluk beluk LMI, seperti orang-orang yang sudah pernah belajar atau magang di LMI karena dampaknya mereka mengerti akan kinerja yang akan dilakukan kedepannya. Ketika LMI mengadakan rekrutmen karena memang adanya kebutuhan untuk menempati posisi pekerjaan yang telah ditetapkan, maka dari itu orang-orang seperti apakah yang direkrut Lembaga Manajemen Infaq dan bagaimana prosesnya rekrutmennya.<sup>9</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas pentingnya dilakukan penelitian ini karena untuk mengetahui dampak yang telah diberikan kepada lembaga jika karyawan bukan dari lulusan pendidikan syaria'h. Untuk

---

<sup>8</sup> Agung Heru S, "Mengokohkan LAZNAS LMI sebagai Filantropi Nasional", LMI LAZ NASIONAL, <http://lmizakat.org>, 5 Januari 2017, diakses tanggal 27 November 2017.

<sup>9</sup> Agus, Wawancara pada pimpinan LMI Kota Kediri, 24 Juli 2018

itu peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri”** sehingga menghasilkan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas tinggi.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri?
- c. Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan oleh Pimpinan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri?
- d. Bagaimana Peran Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja Karyawan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang disampaikan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri.

2. Untuk mengetahui bagaimana peran rekrutmen dan seleksi karyawan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan oleh pimpinan di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen ekonomi Islam, khususnya yang berhubungan dengan perekrutan karyawan pada organisasi atau lembaga Islam.
2. Secara praktis:
  - a) Bagi para pimpinan merupakan bahan pertimbangan dalam perekrutan terhadap karyawan untuk kemajuan dan perkembangan personal.
  - b) Bagi penelitian lanjutan, sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan penelitian selanjutnya.

#### **E. Telaah Pustaka**

1. Wiwin Purwanti, S1 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015. "Implementasi Nilai- Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di BMT Muamalat Limpung"



Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari BMT Muamalat Limpung dengan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan nilai-nilai moral (sikap/attitude) dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dalam perekrutan yang menggunakan metode tertutup juga kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam karena cenderung mengarah ke unsur nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Limpung masih kurang selektif. Dari proses pengembangan karyawan yang ada di BMT Muamalat Limpung ini, bahwa BMT Muamalat Limpung benar-benar menyadari bahwa aset yang berharga dalam perusahaan adalah karyawan yang ada di dalam lingkungan perusahaan.

Persamaannya dalam penelitian ini adalah meneliti tentang proses rekrutmen. Sedangkan perbedaannya adalah subyek yang diteliti ini bukan hanya tentang rekrutmen tetapi juga Pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada BMT Muamalat Limpung. Dan

penelitian yang akan penulis teliti tentang Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.<sup>10</sup>

2. Siti Ririn Fauziyah, S1 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015. “Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand’s Collection Pandanaran Semarang”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian. Metode penelitian skripsi yang digunakan adalah Deskriptif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Pand’s Collection dengan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Pand’s Collection sudah memenuhi kriteria dalam perspetif Syariah yaitu dengan sistem Sistem Merit (Kecakapan) dan sistem Patronage (kawan). Sumber yang dijalankan yaitu Sumber Internal dan Eksternal. Sedangkan Metode yang dipakai dalam merekrut adalah menggunakan Metode Tertutup dan Terbuka adapun yang paling dominan adalah Metode Terbuka. Proses rekrutmen menitikberatkan pada kecakapan, kompeten dan juga kejujuran yang sesuai dalam Al-Qur’an. Dan sudah sesuai dengan penetapan

---

<sup>10</sup>Wiwin Purwanti, “Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di BMT Muamalat Limpung” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja).<sup>11</sup>

Persamaannya dalam penelitian ini adalah meneliti tentang proses rekrutmen. Sedangkan perbedaannya adalah subyek yang diteliti ini adalah sebuah toko sedangkan subjek yang diteliti peneliti adalah lembaga keuangan non profit..

3. Siti Idawati, 2017. Sistem Rekrutmen Relawan Pada Lembaga Rumah Zakat Surabaya. Skripsi Program Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini memfokuskan pada rumusan masalah yaitu “Bagaimana sistem rekrutmen relawan pada lembaga Rumah Zakat Cabang Surabaya dan apa motivasi yang mendorong untuk menjadi relawan Rumah Zakat Cabang Surabaya”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menggunakan metode wawancara, pengamatan, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen Relawan pada Lembaga Rumah Zakat Surabaya dilakukan dengan tahapan-tahapan:

- a) Daftar online (via web pusat) seluruh data terkumpul dikirim ke seluruh cabang untuk di follow up.

---

<sup>11</sup>Siti Ririn Fauziyah, “*Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang*”, ((Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

- b) Tes tulis di handle oleh panitia cabang yang telah dibentuk oleh koordinator relawan atau bisa diketuai langsung oleh koordinator relawan.
- c) Wawancara dilakukan oleh panitia, koordinator relawan, dan relawan yang sudah senior.
- d) Pengumuman lulus dan diundang untuk kegiatan orientasi relawan.
- e) orientasi relawan
- f) pra diksar
- g) diksar (ini sudah sah dianggap relawan).

Motivasi yang mendorong untuk menjadi relawan adalah:

- a) keinginan dan harapan untuk melihat orang lain tersenyum bahagia,
- b) Relawan merasa bahwa dirinya banyak mendapatkan dampak positif selama berada di Rumah Zakat Surabaya.
- c) Keinginan untuk terus berbagi, bertanggung jawab serta rasa nyaman beraktifitas dalam organisasi.<sup>12</sup>

Penelitian ini sama-sama membahas proses rekrutmen di lembaga Amil Zakat, yang membedakan bahwa yang diteliti ini relawan sedangkan pada penelitian penulis lebih memfokuskan kepada peran rekrutmen dan seleksi kepada karyawan.

---

<sup>12</sup>Siti Idawati, *Sistem Rekrutmen Relawan Pada Lembaga Rumah Zakat Surabaya* (Skripsi, Program Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya, 2015).