

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Bagian ekonomi Islam yang paling maju dan konkrit dilaksanakan adalah di bidang keuangan, pelaksanaan ekonomi Islam di Indonesia disimbolkan dengan berdirinya Bank Mu'amalat Indonesia (BMI) yang didirikan pada tahun 1992, inilah satu-satunya bank Islam yang beroperasi pada tingkat nasional. BMI termasuk kedalam kategori Bank umum papan tengah. Kedua adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS), yaitu bank rakyat yang beroperasi di tingkat dan dalam wilayah kabupaten. BPRS ini adalah bank perkreditan rakyat untuk daerah pedesaan yang beroperasi berdasarkan prinsip syari'ah. Ketiga, adalah Bait al Maal wat Tamwil (BMT). BMT ini tergolong kedalam lembaga keuangan masyarakat, semacam lembaga simpan pinjam di tingkat bawah yang bisa beroperasi dengan modal minimal Rp 3juta, tapi bisa berkembang dalam nilai omset hingga Rp 500 juta.<sup>1</sup>

Lembaga keuangan syari'ah (LKS) membutuhkan lebih dari ilmu dan etika, LKS membutuhkan pula pengetahuan tentang syari'ah. Karena itu, maka pada BMI, BPRS dan BMT, dibentuk "dewan syariah" agar praktek perbankan yang dijalankan secara profesional dan etis itu tidak

---

<sup>1</sup> Muhammad, *Bank Syari'ah: analisis kekuatan, peluang, kelemahan dan ancaman*,(Yogyakarta; Ekonisia, 2006),77.

melanggar hukum syari'ah<sup>2</sup>. Ke depan, lembaga keuangan/perbankan syariah di Indonesia mempunyai prospek yang semakin baik jika mampu mengatasi sejumlah tantangan, mengoptimalkan peluang dan merespon dengan kebijakan yang tepat. Adapun sejumlah tantangan yang dihadapi di antaranya masih terdapat paradigma berfikir masyarakat baik sebagai pengguna, pelaku dan regulator industri lembaga keuangan/ perbankan syariah yang cenderung konvensional. Selain itu, industri keuangan/perbankan syariah juga masih dikembangkan secara parsial baik pada tingkat regulasi, kelembagaan, operasional, maupun sumber daya manusia dan sistem pendidikan.<sup>3</sup>

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDI(sumber daya insani) yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDI tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata tersebut terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDI yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDI yang

---

<sup>2</sup> Ibid.,79

<sup>3</sup> Darsono, Ali Sakti, Ascarya, *Perbankan Syariah Di Indonesia Kelembagaan Dan Kebijakan Serta Tantangan Ke Depan*, (Jakarta: Rajawali, 2017), 3.

menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDI yang mempunyai etos kerja rendah.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya insani/manusia (SDI) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya, sumber daya Insani adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya insani adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.<sup>4</sup>

Sumber daya insani yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya insaninya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya insani ini organisasinya tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDI di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009),1.

wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyelesaian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.<sup>5</sup> Sebagaimana Firman Allah berikut:



... karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S Al-Qashash; 26)

Pengertian kuat disini tentu berbeda antara satu pekerjaan / jabatan dengan pekerjaan atau jabatan yang lain. Menurut Ibnu Taimiyah definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melengkapinya, misalnya kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan taktik atau strategi perang. Kemampuan seseorang melaksanakan amanah yang dilatarbelakangi oleh pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknis melaksanakan pekerjaan merupakan rujukan dalam merekrut karyawan. Dalam arti yang luas

<sup>5</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 3.

amanah bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap atasannya.

Merekrut karyawan adalah pekerjaan yang harus ditekuni oleh seorang pemimpin (manajer SDI) dengan sungguh-sungguh, karena kalau proses rekrutmennya keliru (salah) maka hasinnya juga tidak sesuai dengan yang diharapkan dan lebih jauh lagi kinerjanya juga sulit untuk bisa 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 organisasi. Islam sangat konsen dengan masalah ini, itu terbukti dari perhatian Rasulullah SAW dan para sahabatnya yang sangat besar terhadap ini. Rasulullah SAW pernah bersabda: *“ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tungulah kehancuran, para sahabat bertanya, wahai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah melanjutkan sabdanya, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tungulah kehancurannya”*”<sup>6</sup>. (HR. Bukhari).

Dalam perspektif Islam seorang pemimpin (manajer) yang akan merekrut karyawan, harus memilih yang terbaik berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 199

*Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Lantasir merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan syariah. Berdirinya BMT Lantasir Kediri bermula dari digelarnya seminar internasional mengenai Perbankan Syariah yang diselenggarakan di STAIN Kediri yang dilaksanakan pada awal tahun 2009, dengan mendatangkan pembicara dari dalam maupun luar negeri khususnya dari Malaysia. BMT Lantasir secara informal berdiri pada tanggal 22 Juli 2009 yang berkedudukan di Jl. Mauni No 91 kelurahan Pesantren Kota Kediri. Dan sebagai kantor pertama BMT Lantasir, dan kemudian disahkan oleh a/n Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah RI Gubernur Jatim, Kepala Dinas koperasi dan Usaha kecil Menengah Propinsi Jatim. BMT Lantasir mempunyai badan hukum koperasi dengan No. 5181/BH/XVI/191/03/2009. Pada bulan Juli 2010 dengan alasan tertentu kantor BMT Lantasir pindah kedudukan di Jl. Mauni No. 108 Kelurahan Pesantren Kota Kediri.

BMT merupakan suatu badan usaha atau lembaga keuangan yang prinsip operasionalnya berdasarkan syariat Islam bukan konvensional dalam aktifitasnya, dimana badan usaha ini menawarkan berbagai jenis produk jasa dan produk simpanan. BMT juga merupakan lembaga pendukung usaha-usaha produktif dan perekonomian masyarakat. Sebagian besar masyarakat tentunya sangat membutuhkan keberadaan suatu lembaga yang dapat membantu kegiatan perekonomian mereka, khususnya bagi masyarakat yang berprofesi sebagai pengusaha kecil. Mereka sering kali

mengalami kesulitan dalam memperoleh laba untuk mengembangkan usahanya.

BMT Lantasir ini memiliki cukup banyak karyawan. Terdapat kurang lebih 12 orang yang bekerja di sana. Dari pengamatan yang saya lakukan di lembaga tersebut, mayoritas karyawannya berlatar belakang pendidikan bukan dari bidangnya. Sumber daya Manusia memiliki peran penting dalam operasional organisasi, tak terkecuali bagi lembaga BMT Lantasir Kota Kediri. Jika sumber daya insani yang kurang pas dari segi latar belakang pendidikan atau tidak relevan dengan operasional lembaga BMT Lantasir, maka akan menyebabkan lembaga ini kurang berkembang lebih cepat, pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, khususnya pada bagian Account Officer (AO) yaitu orang yang bertugas sejak mencari anggota yang layak yang sesuai kriteria peraturan BMT, menilai, mengevaluasi, mengusulkan besarnya pembiayaan dan menggolongkan masuknya akad.<sup>7</sup>

Dari pemaparan diatas hal yang menarik untuk dilakukan penelitian adalah tentang peran sumber daya insani yang berlatar belakang bukan dalam bidangnya, maksudnya karyawan di lembaga tersebut kebanyakan berlatar belakang pendidikan dari bidang umum yang mana bidang ini

---

<sup>7</sup> Rifqi, Wawancara Pada Salah Satu Karyawan BMT Lantasir Kota Kediri, 27 Februari 2017.

minim pengetahuan tentang operasional keuangan syariah sedangkan lembaga keuangan ini operasionalnya berdasarkan prinsip syariah bukan konvensional, dan menurut peneliti, perekrutan karyawan juga tidak sesuai standart perekrutan sumber daya insani, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Operasional BMT Lantasir di Kota Kediri”**

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana Rekrutmen Karyawan di lembaga BMT Lantasir Kota Kediri?
2. Bagaimana Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Operasional BMT Lantasir di Kota Kediri?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Rekrutmen Karyawan di lembaga BMT Lantasir di Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Operasional BMT Lantasir di Kota Kediri.

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

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi lembaga, dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan agar dapat lebih teliti dalam mendapatkan calon- calon pekerja yang memiliki kualitas,



sehingga nantinya dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan di BMT Lantasis Kota Kediri.

2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan penelitian selanjutnya

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

1. Dalam skripsi Darmawati, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari tahun 2017, dengan judul penelitian “Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT Borwita Citra Prima Kendari”. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dimana objek penelitian difokuskan kepada proses perekrutan dan seleksi, apa saja yang menjadi hambatan dan cara mengatasi hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hambatan dalam proses perekrutan yaitu kadangkala banyak kandidat yang tidak sesuai dengan standart kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun hambatan dalam proses seleksi lebih kepada kemampuan masing-masing individu, hal ini di karenakan banyaknya pelamar yang kurang memiliki keahlian. Cara mengatasi hambatan pada proses rekrutmen yaitu dengan membuka kembali lowongan pekerjaan untuk posisi yang di butuhkan. Adapun cara mengatasi hambatan dalam proses seleksi dengan memastikan terlebih dahulu kepada para kandidat paham cara

mengerjakan tiap tahap tes sebelum masuk kesesi tes. Sedangkan penulis meneliti tentang bagaimana peran rekrutmen karyawan terhadap operasional BMT Lantasis kota Kediri.

2. Dalam skripsi Tursina Kurniati, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014, dengan judul penelitian "Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta". Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana objek penelitian difokuskan kepada pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sayriah Mandiri cabang Yogyakarta. Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) baik secara simulasi maupun parsial. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah Gaji. Sedangkan penulis hanya meneliti pada peran rekrutmen karyawan terhadap kinerja operasional saja dengan metode kualitatif pada BMT Lantasis Kota Kediri.
3. Dalam skripsi Toyibatussalamah, jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Syariah STAIN Kediri Tahun 2017, dengan judul penelitian "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri". Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana objek

penelitian difokuskan kepada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri. Hasil analisis dengan rumus *regresi linier* sederhana menunjukkan adanya pengaruh tingkat pendidikan sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa tingkat pendidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan kompensasi. Sedangkan peneliti meneliti tentang analisis peran rekrutmen terhadap kinerja operasional BMT Lantahir kota Kediri. Penelitian ini sama-sama membahas latar belakang SDI terhadap kinerja, tetapi pada penelitian penulis memfokuskan pada rekrutmen karyawan terhadap kinerja operasional di BMT dengan menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian toyibatussalamah latar pendidikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.