BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses membangun mitra dan rasa kemanusiaan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolahan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Menejemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang banyak dan sangat terbuka dalam menentukan orang yang tepat.

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja (karyawan), karena tenaga kerja merupakan

sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standart kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil.

Kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan atau organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen yang mumpuni untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber, beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan. Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang memerlukan.

Islam menganjurkan kepada ummatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah inidvidu muslim yang memiliki kemampuan

.

¹ Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 106

² Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksa ra, 2008, hal. 102

dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan). Hal ini sesuai dengan ayat Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah SWT:

Artinya: "Salah seorang dari dua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashas: 26)"³

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanankan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain

_

³ Departemen RI, Al- Qur'an Terjemah Indonesia, Kudus: Menara Kudus, 2006, hal. 389

karena adanya organisasi atau perusahaan yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lain. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang kosong didalam organisasi atau perusahaan. Lowongan harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kefakuman dan perlambatan proses oprasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.⁴

Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin dari para calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi perusahaan. H al ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan ahli, maka proses rekrutmen sangatlah penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat agar perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

BPRS Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan adalah merupakan BPR pertama yang berdiri di Pasuruan yang menggunakan system Syariah Islam. Adapun latar belakang berdirinya BPRS Daya Arta Mentari pada awalnya atas

.

⁴ Sihotang.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007, hal. 27

dasar berdirinya Bank Muamalat Indonesia yang beroprasi sejak tahun 1992. Sebagaimana telah disebutkan dalam strategi pengembangannya yang akan dijalankan, bahwa BMI bekerjasama dengan BPR dan BPR Syariah yang ada di daerah-daerah yang berpotensi untuk pengembangan usaha.

BRPS Daya Artha Mentari mendapat izin pada tanggal 21 desember 1994 dan mendapat izizn prinsip dari Menteri Kehakiman dengan No. 02. 18708. H. 0101, dan pada tanggal 04 Maret 1996 mendapat izin oprasional berdasarkan KeputusanMenteri Keuangan No. Kep. 095/ KM. 17/ 1996 dan tepatnya pada tanggal 23 Maret 1996 BPRS Daya Artha Mentari diresmikan leh Bapak Langka Arismunandar (Pimpinan Bank Indonesia Malang) dan Bapak H. Soeprapto (Bupati Dati II Pasuruan). Dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Oleh karena BPRS Daya Artha Mentari merupakan bank yang pertama beroprasi secara Islami di Kabupaten Pasuruan, maka BPRS Daya Artha Mentari lebih dikenal dengan BANK SYARIAH dengan menggunakan motto "DARI UMAT UNTUK UMMAT". Dengan demikian ada dua hal yang mendasar menjadi pertimbangan dari kalangan Muhammadiyah Kabupaten Pasuruan untuk mendirikan BPRS, yaitu:

- 1. Pertimbangan kepentingan ibadah
- 2. Pertimbangan kepentingan muamalah

Atas pertimbangan tersebut BPRS Daya Arta Mentari didirikan dengan tujuan:

- 1. Mengingat kesejahteraan ekonomi kapita.
- 2. Mengingat pendapatan ekonomi kapita.

- 3. Menambah lapangan kerja di wilayah keraja BPRS.
- 4. Membina semangat Ukhwah Islamiyah melalui kegiatan ekonomi.

Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh BPRS Daya Artha Mentari melalui berbagai tahap, dan penyeleksian karyawan pada BPRS Daya Artha Mentari menganggap penting dari para calon karyawan adalah *attitude* (etika). Karena lembaga tersebut menggunakan sistem syar'i, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat subuah penelitian tentang rekrutmen karyawan, sebab peneliti ingin mengetahui banyak tentang sitem rekrutmen yang di laksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan yang menggunakan sistem syar'i untuk menerima para kariayawannya. Selain dari pada itu, peneliti juga ingin mengetahui apakah ada persyaratan khusus yang lain untuk menjadi karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.⁵

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah:

Bagaimana Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan ?

⁵ Wawancara, Bpk. Saiful, S.Ag, direktur BPRS Daya Artha Mentari, senin, tgl 04 April 2016, pukul 18.30 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang di terapkan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

- a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya dalam bidang rekrutmen karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu manajemen berbasis syariah.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui tentang manajemen kewirausahaan dan SDM khususnya dalam bidang rekrutmen tenaga kerja.
- 2) Sebagai syarat untuk memenuhi gelar S1;
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi Perusahaan dalam perencanaan yang baik secara manajemen dan secara pandangan islam, khusunya implementasi sistem rekrutmen karyawan menurut prespektif islam.

E. Definisi Konseptual

Pada dasarnya pengertian dasar dari konseptual adalah unsur pokok dari suatu penelitian. Konsep merupakan suatu yang masih universal. Konsep adalah suatu definisi secara singkat dari sekelompok fakta. Tujuan dari definisi konseptual adalah untuk menghilangkan perbedaan pemahaman dalam penelitian ini, yang artinya dijadikan landasan pada pembahasan selanjutnya.

1. Sistem Rekrutmen

Sistem berasal dari bahasa Latin (systema) dan bahasa Yunani (sustema), artinya suatu kesatuan komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Adapun menurut Hall (2009), sistem adalah sekelompok, dua atau lebih komponen yang saling berkaitan yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut M.J Alexander (2001), suatu sitem adalah suatu grup dari beberapa elemen, baik berbentuk fisik maupun bukan fisik, yang menunjukkan suatu kumpulan saling berhubungan di antaranya dan berinteraksi bersama menuju satu atau lebih tujuan, sasaran atau akhir dari

sistem.⁶ Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk bekerja dalam suatu organisasi.⁷ Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh BPRS Daya Artha Mentari melalui berbagai tahap, dan penyeleksian karyawan pada BPRS Daya Artha Mentari menganggap penting dari para calon karyawan adalah *attitude* (etika).⁸

2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan lembaga perbankan yang bercorak islami, dengan sistem dan produk-produk syariah yang menggunakan etos kerjanya menurut ajaran islam secara syar'i, dan BPRS tidak menggunakan sistem bunga atau riba tetapi menggnakan sistem bagi hasil.

Jadi, sistem rekrutmen karyawan di Bank Pembiaya an Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan merupakan cara atau usaha untuk mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para calon pelamar yang sesuai dengan syarat yang telah ditentukan untuk bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

⁷ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

⁶ Mardi, 2011, *Sistem Informasi Akuntasi*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal 3

⁸ Wawancara, Bpk. Saiful, S.Ag, direktur BPRS Daya Artha Mentari, senin, tgl 04 April 2016, pukul 18.30 WIB.

⁹ Wawancara, Bpk. Saiful, S.Ag, direktur BPRS Daya Artha Mentari, senin, tgl 04 April 2016, pukul 18.30 WIB.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi. Untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN yang menjelaskan tentang pendahuluan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIK yang menjelaskan tentang tentang kajian teoritik dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bab ini menjelaskan tentang teori dan kepustakaan dari judul penelitian, langkah yang diambil dalam penyelesaian bab ini adalah mencocokkan beberapa literatur yang ada, baik dari buku, skripsi, maupun jurnal yang sesuai dengan judul penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN yang menjelaskan tentang metode penelitian yang dipergunakan peneliti untuk mencocokkan data atau informasi yang telah didapat. Sehingga mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dosen pembimbing.

BAB IV HASIL PENELITIAN yang menjelaskan tentang hasil penelitian, dimana hasil penelitia ini adalah yang terpenting dalam penulisan skripsi.

BAB V PENUTUP yang menjelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, kritik dan saran.