

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari dukungan anggota perusahaan yang merupakan tonggak utama dalam menjalankan perusahaan. Kemampuan anggota perusahaan sebagai sumber daya manusia yang memberikan dukungan melalui pemikiran maupun tenaga sangat membantu perusahaan tempatnya bekerja untuk maju dan berkembang di masa yang akan datang. Menurut Tulus (1996:2) manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan

Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang memiliki wawasan luas merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Dunia pendidikan yang semakin maju dapat dilihat dari banyaknya organisasi pendidikan yang bermunculan dengan berbagai program pendidikan untuk menunjang keterampilan, pengetahuan dan pemikiran, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berpotensi dan siap kerja sesuai dengan bidangnya. Serta mampu mengemukakan gagasan dan

---

<sup>1</sup> Moh. Agus Tulus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta. Hal. 02

pemikiran yang inovatif. Menurut Handoko (1989:76) sebagai *asset* perusahaan, sarjana lulusan pendidikan tinggi akan menambah langkah maju bagi perusahaan.

Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan makin memerlukan para sarjana lulusan pendidikan tinggi. Sebagai konsekuensinya, banyak perusahaan melakukan usaha-usaha khusus untuk membina dan memelihara hubungan konstruktif dengan lembaga-lembaga pendidikan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Terry dan Leslie (1996:9-10) manajemen merupakan.

Suatu bentuk kerja. Manajer, dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen, yang salah satunya adalah *staffing*. *Staffing* adalah menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.<sup>2</sup>

Pada dasarnya, manajemen dibutuhkan untuk semua tipe kegiatan organisasi dimana orang-orang bekerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Pengisian jabatan (*staffing*) merupakan tugas yang sangat penting bagi para manajer dan juga dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan. Proses *staffing* dapat dipandang sebagai sebuah prosedur langkah demi langkah yang berkesinambungan untuk menjaga agar organisasi selalu

---

<sup>2</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, 1996, *Dasar-dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 9-10.

memperoleh orang-orang yang tepat dalam posisi yang tepat pada waktu yang tepat, menurut Kadarman (1996:88) langkah-langkah tersebut adalah:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Rekrutmen
3. Seleksi dan penempatan
4. Induksi dan orientasi
5. Pemindahan dan pemisahan
6. Latihan dan pengembangan
7. Penilaian prestasi<sup>3</sup>

Dari sini dapat diketahui bahwa proses *staffing* merupakan bagian yang vital dalam pelaksanaan dan perkembangan sebuah lembaga atau organisasi. Karena kompleksnya proses *staffing* ini, maka fungsi *staffing* menjadi bagian fungsi manajemen yang terpisah dari fungsi *organizing* (pengorganisasian).

Melaksanakan fungsi *staffing* berarti manajer melakukan kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat untuk tiap jenis jabatan atau pekerjaan tertentu yang bersifat manajerial atau orang-orang yang menduduki manajerial posisi kunci maupun bersifat bukan manajerial dalam organisasi. Dengan kata lain, tujuan dari *staffing* adalah mendapatkan orang yang terbaik untuk organisasi dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk orang-orang tersebut.

Lembaga keuangan Syariah (LKS) sepanjang tahun senantiasa menunjukkan kinerja yang cukup besar dalam aspek kuantitas. Baitul mal wa Tamwil atau disingkat BMT termasuk salah satu dari LKS yang sedang berkembang di kalangan masyarakat menengah ke bawah bahkan pada golongan menengah ke atas, seperti halnya Lembaga BMT Amanah Ummah yang

---

<sup>3</sup> A.M Kadarman, 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Gramedia Rosa Pudjiyogyanti, Jakarta, hal. 88.

merupakan lembaga keuangan masyarakat. Lembaga organisasi itu sendiri apapun bentuknya selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar bisa lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Oleh sebab itu perlu adanya suatu manajemen dalam melakukan aktivitas-aktivitas sehari-harinya. Dengan adanya manajemen, organisasi dapat dipastikan bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Berkaitan dengan SDM lembaga keuangan syariah saat ini yang menjadi salah satu kendala lain adalah terjadinya gap antara ketersediaan SDM ideal dengan kemajuan industri perbankan syariah. Perbankan syariah saat ini banyak diisi oleh SDM dari berlatar belakang lembaga keuangan konvensional serta SDM yang berasal dari latar belakang pendidikan non ekonomi syariah. Hal ini menyebabkan SDM yang ada belum secara mendalam memahami penerapan ekonomi syariah khususnya perbankan syariah.

Berdasarkan fakta-fakta di atas bahwa BMT saat ini banyak diisi oleh SDM yang berlatar belakang lembaga keuangan konvensional serta SDM yang berasal dari latar belakang pendidikan non ekonomi syariah. Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul proses *staffing* di BMT Amanah Ummah Surabaya.

## **B. Fokus Masalah**

Untuk menghindari adanya pembahasan masalah yang melebar dan rumit, peneliti memfokuskan permasalahan pada Bagaimana Proses *Staffing* di BMT Amanah Ummah Surabaya?

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di BMT Amanah Ummah Surabaya ?
2. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di BMT Amanah Ummah Surabaya ?
3. Bagaimana proses seleksi karyawan di BMT Amanah Ummah Surabaya ?
4. Bagaimana proses penempatan karyawan di BMT Amanah Ummah Surabaya?

## **D. Tujuan Penelitian**

Dari fokus masalah yang telah ditentukan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan Proses *Staffing* di BMT Amanah Ummah Surabaya.

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian *staf* diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam dunia ilmu pengetahuan, khususnya mengenai masalah yang berkaitan dengan proses *staffing* pada organisasi BMT Amanah Ummah Surabaya.

### **2. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi pijakan secara praktis dan sebagai pertimbangan bagi organisasi BMT lainnya mengenai pentingnya penerapan *staffing* dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengisi jabatan-jabatan kosong yang ada.

## **F. Definisi Konsep**

Konsep atau pengertian sebenarnya adalah definisi secara singkat sekelompok fakta atau gejala yang merupakan salah satu unsur pokok dari penelitian. Definisi konsep yang tepat memang mempunyai perspektif yang relatif baik bagi peneliti, namun untuk mencapai kearah itu penulis harus bisa menentukan batasan ruang lingkup permasalahan yang konseptualisasinya hendak diajukan.

Dengan pertimbangan diatas, agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka perlu dijelaskan konsepsi teoritis tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini, antara lain:

### 1. Pengertian *Staffing*

Menurut Terry dan Leslie (1996:9) *staffing* secara singkat dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Muchtarom (1996:39) *staffing* dapat diartikan sebagai proses perekrutan, penempatan dan pelatihan untuk mengembangkan tenaga kerja atau sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi.<sup>5</sup> Ketiga unsur tersebut merupakan tolak ukur penilaian dan kritisi yang nantinya akan dibahas pada penelitian kami.

Secara teoritis, menurut Kadarman *staffing* atau pengisian jabatan dapat di definisikan sebagai:

Kegiatan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang mengisi jabatan-jabatan kosong di organisasi perusahaan. *Staffing* juga dapat di definisikan sebagai pengisian jabatan dalam struktur organisasi dengan cara mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mendaftar tenaga kerja yang ada, merekrut, memilih, menempatkan, promosi, menilai, memberi imbalan, dan melatih orang yang diperlukan.<sup>6</sup>

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa *staffing* adalah proses yang dilakukan para manajer untuk merekrut, memilih, menempatkan,

---

<sup>4</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, 1996, *Dasar-dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 9.

<sup>5</sup> Zaini Muchtarom, 1996, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, Al-Amin dan IKFA, Jogjakarta, hal. 39.

<sup>6</sup> A.M Kadarman, 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Gramedia Rosa Pudjiyogyanti, Jakarta, hal. 87.

promosi, menilai, memberi imbalan, mempromosikan, melatih dan mengembangkan tenaga kerja. *Staffing* juga merupakan suatu kegiatan pokok organisasi maupun lembaga yang hendak mengadakan penerimaan anggota. Karena *staffing* pada dasarnya adalah suatu kegiatan memilah, mengadakan penyesuaian tentang “apa” dan “siapa” yang akan menduduki dan melaksanakan suatu kegiatan untuk diposisikan pada tempat yang tepat untuk menghindari terjadinya *mismanagement*.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I membahas tentang pendahuluan yang berisi tentang latar belakang permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, tujuan dari kegiatan penelitian beserta manfaat yang dapat diperoleh, definisi konsep dan sistematika pembahasan

Bab II membahas tentang kajian teoritik, yang berisi pembahasan mengenai kajian kepustakaan konseptual, yang memuat kajian tentang proses dan fungsi staffing serta kajian kepustakaan penelitian

Kemudian bab III berisikan antara lain metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap – tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, teknik analisis data.

Dalam bab IV berisikan antara lain gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pembahasan hasil penelitian (analisis data) berisikan antara lain: gagasan peneliti, keterkaitan antara kategori / teori terhadap teori dan temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari teori / temuan.

Dalam bab V dibahas mengenai kesimpulan dari seluruh pembahasan hasil teoritis dan praktis yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya. dan saran-saran sumbangan pemikiran seperlunya dari penulis dan rekomendasi juga penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian.