

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap lembaga keuangan, baik perbankan ataupun non bank dalam menjalankan kegiatan operasionalnya harus sejalan dan sesuai dengan dengan prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah adalah suatu instrumen yang berguna dalam mengatur aturan-aturan ekonomi syariah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi, lembaga ini merupakan bagian dari keseluruhan sistem sosial. Oleh karena itu keberadaannya harus dilihat dalam konteks keseluruhan keberadaan masyarakat, serta nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat yang bersangkutan.

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimanamengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur MSDM adalah manusia dan didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, dengan

---

<sup>1</sup>Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan" *Jurnal Ilmiah Widya*, 1 ( Mei-Juni, 2013), hlm. 39.

kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat kompleks mulai dari perencanaan dan rekrutmen, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan proteksi hubungan karyawan dan audit sumber daya manusia. Fungsi awal manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses meramalakan kebutuhan sumber daya manusia dan karakteristik sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing.<sup>2</sup>

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik akan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.<sup>3</sup>

Proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan

---

<sup>2</sup>Nila Mardiah, "Rekrutmen , Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam" *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2 (Juli-Desember, 2016), hlm. 223.

<sup>3</sup>Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 167-168.

besar yang melakukan perekrutan hampir setiap waktu ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter.<sup>4</sup>

Rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang di inginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.<sup>5</sup> Rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan calon karyawan baru dalam perusahaan dengan melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi yang mempunyai kesesuaian dalam jabatan yang dibutuhkan sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui sebuah rekrutmen karyawan akan dapat melihat berbagai kriteria calon karyawan yang sesuai kompetisinya dan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas.<sup>6</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu institusi pada umumnya hanya terkait dengan pelatihan pegawai atau karyawan saja. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut biasanya direkrut dari lulusan-lulusan lembaga pendidikan diluar institusi yang bersangkutan. Jarang suatu institusi menyelenggarakan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan sendiri. Walaupun biasanya hanya pada institusi atau departemen-departemen pemerintah. Departemen-departemen ini menyelenggarakan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dalam bentuk institusi atau lembaga pendidikan kedinasan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku

---

<sup>4</sup>M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 61.

<sup>5</sup>Edy Purwanto, Nidya Novebrina, “ Analisis pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (persero) cabang Pekalongan” *Jurnal Studi Keislaman*, 2 (April 2019), hlm. 81

<sup>6</sup>Ibid, hlm 82

bagi karyawan atau pegawai. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain : kurikulum, organisasi, pelatihan peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pelajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri.<sup>7</sup>

Dalam uraian-uraian di atas berarti program pelatihan dapat di desain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun sebagai kegiatan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Khusus untuk pelatihan individual beberapa cara dapat ditempuh adalah dalam bentuk magang, baik di dalam maupun diluar perusahaan atau organisasi, mengikuti tugas belajar dengan biaya perusahaan atau organisasi dan lain-lain.<sup>8</sup>

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.”<sup>9</sup>

Sementara itu tujuan dari pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kualitas dari karyawan yang bersangkutan dan menurut Swastopelatihan dimaksudkan untuk memnuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang berarti bahwa

---

<sup>7</sup>Soekidjo Notoatmojo, *pengembangan sumberdaya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), hlm. 18-19.

<sup>8</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), hlm. 217.

<sup>9</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 113.

apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, kemudian untuk memenuhi tuntutan jabatan yang lain yang berarti untuk memenuhi yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara bekerja lainnya, dan memenuhi tuntutan perubahan yang berarti perubahan-perubahan baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan karyawan semata, tetapi juga berhubungan dengan organisasi dimana pelatihan tersebut berguna untuk mencapai tujuan organisasi dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Organisasi juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawannya dan dapat menentukan tujuan pelatihan ke depan akan seperti apa. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.<sup>10</sup>

Proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan pasti menerapkan suatu metode didalamnya. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk dalam perusahaan.<sup>11</sup> Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri. Dalam dunia bisnis modern pada saat ini setiap perusahaan pasti akan membutuhkan sumber

---

<sup>10</sup>Erwin Nurhuda, dkk, "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan studi pada Karyawan Biro Perjalanan umum Rosalia Indah" *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (April, 2014), hlm. 4.

<sup>11</sup> Devira Pusparani, "Proses Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (Mei, 2018), hlm. 103.

daya manusia yang berkualitas dan dapat diunggulkan untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan dalam upaya bersaing dan menjadi suatu perusahaan yang terpercaya dan unggul di bidangnya. seiring berjalannya waktu, permasalahan dasar yang dihadapi oleh lembaga keuangan syariah adalah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tersebut yang tidak memenuhi kualifikasi lembaga keuangan syariah.

Fenomena yang terdapat pada KSPPS BMT NU Gapura Sumenep adalah tidak adanya kriteria khusus dalam bidang pendidikan, KSPPS BMT NU Gapura Sumenep tidak mengharuskan pelamar bergelar sarjana seperti yang tertulis dalam brosur penerimaan karyawan dan sudah tertera dalam website resmi BMT NU Jawa Timur.<sup>12</sup> Sebagai contoh customer service mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 perbankan syariah atau manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar pendidikan S1 hukum. Masalah-masalah tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, ketetapan waktu serta tujuan perusahaan. Dengan adanya fenomena tersebut KSPPS BMT NU Gapura Sumenep melakukan pengembangan sumber sumber daya manusia dengan cara diadakannya pelatihan agar karyawan dapat lebih baik lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya.<sup>13</sup>

Pengembangan sumber daya manusia tersebut dilakukan salah satunya dengan adanya program diklat dan OJT (*on the job training*) yang dilakukan oleh KSPPS BMT NU Gapura Sumenep sebagai kegiatan wajib bagi karyawan baru. Seperti yang telah tertulis di website resmi BMT NU Jawa Timur,

---

<sup>12</sup> BMT NU Jawa Timur, <http://bmtnujatim.com>, di akses pada tanggal 17 Juli 2020.

<sup>13</sup>Fitrih, Customer Service BMT NU Gapura Sumenep

kegiatan diklat dan OJT dilakukan dalam kurun waktu satu bulan dan dilakukan di kantor pusat BMT NU Jawa Timur.<sup>14</sup> Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya diklat yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, meningkatkan kualitas kerja, dan sebagai bekal dan pengetahuan untuk mengetahui dan memahami tentang SOP dan strategi untuk mengembangkan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Safika Agus (2019) tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang siantar”. Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif. Hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.<sup>15</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Sigit Dwihatmojo (2016) tentang “Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang”. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Fanezha J. Lotulong (2018) tentang “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (studi

---

<sup>14</sup>Ibid

<sup>15</sup>Nurul Safika Agus, “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang siantar”, *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1 (Juni :2019), hlm, 77.

<sup>16</sup>S.Dwihatmojo, OS.Nelwan, R.Ch. Kawet, “Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang”, *Jurnal Emba*, Vol 4, No.1 (Maret :2016), hlm, 120-129.

kasus pada PT. Bank BRI tbk Manado”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, kriteria seleksi dan pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup>

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, diharapkan adanya proses rekrutmen dan pelatihan karyawan yang baik dan efektif serta sesuai dengan syarat operasional perusahaan yang akan memberikan dampak yang baik pada perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.

Berdasarkan penjelasan diatas, serta beberapa riset yang berbeda, peneliti melakukan penelitian tentang hal yang berkaitan dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep ?
2. Apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep ?

---

<sup>17</sup>Fanezha J.Lotulong dan Yantje Uhing, “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan’, (Studi kasus pada PT. Bank BRI tbk Manado), *Jurnal Emba*, vol.6, No.4 (September :2018), hlm, 3483.



3. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah peneliti adalah sebagai landasan berfikir bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.<sup>18</sup>

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Rekrutmen, Kriteria seleksi dan Pelatihan<sup>19</sup> Refrensi lain menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan, kemampuan dan hubungan antara atasan

---

<sup>18</sup>Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *pedoman penulisan karya ilmiah, Edisi Revisi (Pamekasan: STAIN Press, 2015)*, hlm. 10.

<sup>19</sup> Faneza J.Lotulong dan Yantje Uhing, "Pengaruh Rekrutmen, Kriteria seleksi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan(Studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado), *Jurnal Emba*, vol.6 No.4(September :2018), hlm, 3483.

dan bawahan.<sup>20</sup> Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya mengambil dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen dan pelatihan. Variabel yang lain seperti pendidikan, seleksi dan hubungan antara atasan dan bawahan dianggap nilainya konstan (*ceteris paribus*).

### **E. Hipotesis Penelitian**

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *Hypo* (sementara) dan *Thesis* (pernyataan atau teori). Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah keberadaannya, sehingga perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Ada pengaruh secara simultan Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Gapura
2. H2 : Ada pengaruh secara parsial Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Gapura
3. H3 : Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Gapura sebesar 55%

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis:

---

<sup>20</sup> Ayunistia Zahra Afada, Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo, *Jurnal Bisnis Indonesia*, Volume 6, nomor 2 (Oktober 2015), hlm. 100.

## **1. Manfaat Akademis**

### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan wawasan terhadap pentingnya pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.

### **b. Bagi Lembaga IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya yang dapat dijadikan referensi atau rujukan di bidang lembaga keuangan dan sebagai perbandingan serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang relevan.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi BMT NU untuk mengetahui pentingnya rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dalam pembuatan model tematik, variabel biasanya dinyatakan dalam huruf, misalnya huruf X dan Y.<sup>21</sup>

Adapun variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

#### **a. Rekrutmen (Variabel X<sub>1</sub>)<sup>22</sup>**

---

<sup>21</sup>Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 107.

- 1) Dasar Perekrutan
  - 2) Sumber Perekrutan
  - 3) Metode Perekrutan
- b. Pelatihan (Variabel X<sub>2</sub>)<sup>23</sup>
- 1) Instruktur
  - 2) Materi
  - 3) Peserta
  - 4) Tujuan
  - 5) Metode
  - 6) Sasaran
- c. Kinerja karyawan (variabel Y)<sup>24</sup>
- 1) Kuantitas
  - 2) Kualitas
  - 3) Penggunaan waktu
  - 4) Kerjasama dengan orang lain

## **H. Definisi Istilah**

Definisi operasional atau definisi istilah diperlukan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelas makna. Istilah yang perlu dijelaskan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan konsep-konsep pokok. Kriteria bahwa suatu istilah mengandung konsep pokok adalah apabila istilah tersebut terkait erat dengan masalah yang diteliti atau variabel penelitian. Definisi operasional di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>22</sup> Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 103.

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Lubuk Agus, 2006), hlm., 46.

<sup>24</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 12.

1. Rekrutmen adalah suatu proses pencarian paracalon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.
2. Pelatihan adalah pengikut sertaan sumber daya manusia untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat digunakan dalam pekerjaan.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka yang dimaksud dalam judul penelitian ini adalah pengaruh rekrutmen calon tenaga kerja dan pelatihan yang dilakukan terhadap tenaga kerja terekrut terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.