

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi berdasarkan prinsip syariah mengalami perkembangan yang signifikan seperti yang terlihat dalam bidang lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan bukan bank. Berbagai regulasi telah dikeluarkan oleh otoritas yang berwenang untuk mendukung penerapan prinsip syariah yang dimaksud. Di Indonesia penerapan prinsip syariah juga mengalami perkembangan yang pesat pada abad XX dan awal abad XXI. Hal ini ditandai dengan munculnya regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah baik di tingkat undang-undang maupun peraturan teknisnya berupa Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Surat Edaran Bank Indonesia (SEBI)¹.

Munculnya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan semakin memberikan peluang bagi dimulainya kegiatan operasional bank yang tidak didasarkan pada sistem bunga, melainkan memakai mekanisme bagi hasil dalam kegiatan usahanya. Hal ini dipertegas dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1992 tentang Bank Bagi Hasil. Adanya amandemen Undang-undang Perbankan dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 secara eksplisit memperbolehkan operasional bank berdasarkan Prinsip Syariah baik bagi

¹ Dewi Nurul Musjtari, *Hukum Perbankan Syariah dan Takaful*, Yogyakarta: Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, 2010, hal.iii.

Bank Umum maupun Bank Perkreditan Rakyat. Hal ini semakin kuat pasca berlakunya UU No.21 Th 2008 tentang Perbankan Syariah².

Pada sebuah artikel yang berjudul “Tantangan Perbankan Syariah di 2016” dijelaskan semakin sengitnya persaingan di industri jasa keuangan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perbankan syariah karena masih terkendala beberapa masalah seperti keterbatasan modal, sumber dana, SDM, dan TI yang belum memumpuni. Dalam pengembangan perbankan syariah ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dengan berbagai macam langkah strategis. Oleh sebab itu diharapkan perekonomian nasional di 2016 akan semakin pulih terutama dengan banyaknya proyek-proyek infrastruktur dan semakin baiknya pemerintahan pusat dan daerah dalam penyerapan anggaran³.

Salah satu tantangan yang disebutkan diatas yakni tentang SDM. Dimana dalam tantangan ini yang dimaksudkan dalam artikel adalah penguatan SDM. Dalam pengembangan perbankan syariah SDM merupakan pilar utama. Bukan hanya di perbankan, tentunya di sebuah BMT pun perlu adanya penguatan SDM untuk mewujudkan visi misi dalam BMT tersebut. Penyediaan SDM yang kompeten dengan jumlah yang cukup menjadi tuntutan mutlak bagi bank syariah terutama dalam menghadapi MEA⁴.

² *Ibid.*, hal. iv.

³ <http://infobanknews.com/tantangan-perbankan-syariah-di-2016/>. Diakses pada 30 Mei 2016

⁴ *Ibid.*

Karena itu manajemen bank syariah harus memprioritaskan penciptaan SDM yang berkompeten dan berkualitas dengan terus melakukan *training* dan *workshop* atau kuliah pascasarjana. “SDM perbankan syariah yang berkualitas adalah suatu kekuatan yang dapat mendorong pertumbuhan bisnis perbankan syariah.” Ujar Agustianto Mingka selaku ketua Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia⁵.

Di dalam jasa keuangan syariah selain bank, BMT juga harus memiliki sumber daya insani dengan kualitas yang baik pula. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik langkah mendasar yang paling utama adalah melalui cara perekrutan dan seleksi karyawan. BMT setidaknya memiliki indikator-indikator yang dapat menilai layak tidaknya seorang karyawan atau pegawai untuk ikut bergabung di jasa keuangan syariah tersebut.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya proses untuk menentukan para pelamar pekerja yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih⁶.

⁵ *Ibid.*

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011, hal.59.

Selain rekrutmen, adapun pengertian dari seleksi. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi⁷.

Dalam perusahaan apapun perekrutan dan proses seleksi bukanlah hal yang dapat dianggap remeh, hal ini disebabkan demi terjaganya kesesuaian antara yang diinginkan dan yang tidak diinginkan. Perusahaan manapun harus memperoleh karyawan yang tepat baik kualitas maupun kuantitas. Apabila perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang sesuai kemungkinan aktivitas kerja berjalan dengan baik, efektif, dan efisien, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Namun sebaliknya, apabila perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak layak atau tidak sesuai akan menghasilkan kekacauan sehingga dapat mengurangi aktivitas kinerja suatu perusahaan⁸.

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang, oleh karena itu perusahaan apapun membutuhkan seleksi yang sangat ketat dalam merekrut sumber

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal.170.

⁸ *Ibid.*, hal. 60.

daya manusia. Tujuan dari perekrutan tidak hanya untuk mencari karyawan yang baik namun juga untuk memberikan posisi yang tepat dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Selain rekrutmen dan seleksi di suatu perusahaan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan berkompeten adapun faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Dimana motivasi tersebut diberikan agar karyawan tetap bertahan dalam pekerjaan yang telah mereka jalani. Motivasi yang sesuai diberikan kepada karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada 3 faktor, yakni: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan ,dan 3) apakah mereka dapat merasakan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen⁹.

Selain pentingnya sistem rekrutmen, proses seleksi dan motivasi kerja di perbankan atau lembaga keuangan yang sudah besar, hal semacam

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal.456.

itu juga tentunya dibutuhkan oleh semua lembaga keuangan begitu juga pada sebuah BMT. Dari sekian banyak BMT yang tumbuh dan mengalami kemajuan yang pesat di kota Yogyakarta salah satunya adalah BMT Bina Ihsanul Fikri atau biasa disingkat BIF. BMT BIF didirikan pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF¹⁰.

Dari uraian latar belakang masalah diatas peneliti ingin meneliti tentang *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta*. Pemilihan judul tersebut dikarenakan pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja karyawan terutama di suatu perusahaan tentunya tidak hanya di bank syariah yang sudah berkembang pesat, tetapi juga di lembaga keuangan seperti BMT. Selain itu karena proses rekrutmen, seleksi dan motivasi berhubungan dengan sumber daya manusia yang akan terjun langsung baik di suatu perusahaan maupun

¹⁰ <http://www.bmt-bif.co.id>. Diakses pada 19 Oktober 2016.

lembaga keuangan yang berhubungan dengan hasil kinerja karyawan, tentunya membutuhkan SDM yang tepat dan sesuai untuk perkembangan lembaga keuangan syariah, terutama perkembangan BMT selanjutnya. Karena dengan metode rekrutmen, seleksi yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, serta motivasi yang baik bagi karyawannya, maka akan menghasilkan sdm yang sesuai dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang sesuai juga.

Dalam penelitian ini, untuk obyeknya berada di seluruh kantor BMT BIF di Yogyakarta, karena berdasarkan data yang tercantum di BMT BIF, BMT tersebut sudah memiliki 10 kantor cabang yang tersebar di kota Yogyakarta. Berdasarkan data dengan jumlah kantor yang banyak dan tersebar di kota Yogyakarta, tentunya BMT BIF memiliki sumber daya manusia yang banyak dan berkualitas sehingga dapat berkembang pesat dan diterima masyarakat sampai saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?

4. Apakah sistem rekrutmen sdm, proses seleksi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen sdm terhadap kinerja karyawan di BMT BIF.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan di BMT BIF.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT BIF.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen sdm, proses seleksi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam

perekrutan, proses seleksi dan motivasi kerja karyawan yang sesuai dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta menerapkan teori-teori yang selama ini peneliti dapatkan ketika berada di bangku perkuliahan.
- b. Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus bahan pertimbangan bagi lembaga perbankan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yang sesuai dan memotivasi mereka agar tetap menjadi karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang alur dari awal hingga kesimpulan akhir. Secara garis besar, penelitian ini dibagi menjadi 5 bab, yang secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini memuat uraian berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori yang relevan dan terkait dengan tema skripsi yaitu berupa artikel ilmiah, hasil penelitian maupun buku.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi atau alasannya; jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variabel, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi (1) Hasil Penelitian. Kualifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya. (2) Pembahasan, Sub Bahasan (1) dan (2) dapat digabung menjadi satu kesatuan, atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

BAB V

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.