

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya aktivitas perekonomian masyarakat, maka mereka membutuhkan suatu institusi yang bertugas untuk mengelola uang yang mereka miliki. Hal inilah yang melahirkan lembaga keuangan, pada awalnya lembaga keuangan modern yang muncul adalah bank. Lembaga keuangan bank dibutuhkan sebagai suatu lembaga *intermediary* (perantara) antara pihak yang surplus dana kepada pihak yang defisit dana. Perkembangan selanjutnya lembaga keuangan bank maupun non bank semakin berkembang pesat diseluruh dunia termasuk di Indonesia. Menurut surat keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 Tahun 1990, lembaga keuangan diberi batasan sebagai semua badan yang kegiatannya di bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan.

Meski dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi perusahaan namun peraturan tersebut tidak berarti membatasi kegiatan pembiayaan lembaga keuangan hanya untuk investasi perusahaan. Dalam kenyataannya, kegiatan pembiayaan lembaga keuangan bisa diperuntukkan bagi investasi perusahaan, kegiatan konsumsi, dan kegiatan distribusi barang dan jasa.

Membicarakan sejarah koperasi di Indonesia, tentunya tidak bisa kita lepaskan dari sejarah koperasi konvensional, karena lahirnya koperasi di Indonesia dilatarbelakangi oleh permasalahan yang sama yaitu menentang individualisme dan kapitalisme secara fundamental. Memasuki orde reformasi peran koperasi sangat jelas terutama saat krisis ekonomi berlangsung. Wacana ekonomi kerakyatan kembali tampil ke permukaan, bahkan koperasi syariah semakin tumbuh berkembang seiring dengan industri keuangan yang berbasis syariah.

Secara historis, model koperasi yang berbasis nilai Islam di Indonesia telah diprakarsai oleh paguyuban dagang yang dikenal dengan SDI (Sarikat Dagang Islam) oleh Haji Samanhudi di Solo Jawa Tengah yang menghimpun para anggotanya dari pedagang batik yang beragama Islam. Pasca reformasi semangat ekonomi Syari'ah muncul kembali di negeri ini. Menurut data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah saat ini ada 3020 koperasi syari'ah di Indonesia yang bergerak di berbagai macam lembaganya. Kelahiran koperasi Syari'ah di Indonesia dilandasi oleh keputusan menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 Tentang petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Namun, landasan hukum koperasi syari'ah di Indonesia, sebenarnya tidak hanya mengacu pada keputusan menteri tersebut, karena secara yuridis berbagai peraturan hukum digunakan oleh koperasi syari'ah sebagai landasan kelembagaan maupun operasionalisasi kelembagaan. (Sofiani, 2014).

Menurut Keputusan Menteri Negara Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004, KJKS adalah "*koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syari'ah).*" (Siswanto, Farid, Misno BP, Arijulmanan, Syarif K, & Fahmi, 2020).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus

dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man On The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.(Potale, Lengkong, & Moniharapon, 2016).

Dewasa ini, keberadaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan suatu upaya yang dapat mencakup perencanaan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia sangat penting dan berarti dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pada era globalisasi ditengah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain ditengah persaingan semakin ketat dan kompetitif. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. (Handayani & Br. Sinulingga, 2018).

Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan pasti akan tetap terjaga dan semakin meningkat. Proses pemilihan karyawan berprestasi merupakan proses yang rumit dan memerlukan pertimbangan-pertimbangan yang cermat. Untuk memperoleh informasi yang cepat dan akurat akan prestasi kinerja karyawan yang tepat (memenuhi kriteria yang diharapkan), dibutuhkan suatu proses otomatisasi dengan menggunakan teknologi. Oleh karena itu kebutuhan sebuah sistem yang berbasis komputer dirasa sangat perlu guna memenuhi tuntutan akan kebutuhan informasi. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk

pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Abadi & Latifah, 2016).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari berbagai definisi di atas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja karyawan dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. (Trang, 2013).

Sebelum memasuki dunia kerja, calon karyawan terlebih dahulu untuk mengikuti tahapan-tahapan yang menjadi umum bagi perusahaan untuk merekrut karyawannya. Tahap-tahap tersebut disebut dengan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Setelah organisasi memiliki gambaran mengenai kebutuhan SDM masa depannya, fase berikutnya biasanya adalah proses rekrutmen pada karyawan baru. Rekrutmen adalah proses penarikan orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi. Dari mana pelamar berasal? Beberapa pelamar dari dalam organisasi, sementara yang lainnya berasal dari luar organisasi. (W. Griffin & J. Ebert, 2007).

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya guna menjaring pelamar. Jalur-jalur yang biasa digunakan perusahaan saat ini adalah melalui iklan lowongan kerja di media cetak, radio-televisi, website, kerja sama dengan agen penampung tenaga kerja, atau rekrutmen langsung ke sekolah, kampus, untuk mendapatkan para lulusan *fresh graduate*. Jalur tertutup melalui jaringan karyawan dalam juga masih sering digunakan perusahaan,

khususnya perusahaan milik keluarga pribadi yang tidak ada tuntutan akuntabilitas publik. Sedangkan, yang dimaksud dengan seleksi adalah proses memilih dan memilah para pelamar atau calon karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Proses seleksi secara umum biasanya terdiri dari seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan.

Secara umum, perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program latihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian (1998:175) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Problematika yang terdapat pada KSPPS Perambabulan Kabupaten Cirebon adalah terdapat proses rekrutmen yang kurang baik dalam pelaksanaannya, hal itu dikarenakan pihak KSPPS Perambabulan masih merekrut karyawan secara tertutup yang mana hanya orang-orang terdekat yang dapat bekerja di KSPPS Perambabulan. Adapun untuk pelaksanaan pelatihannya terdapat suatu hal yang kurang mendominasi dalam hal instruktur yang kurang memahami peserta pelatihan, dan metode yang digunakan instruktur kurang tepat sasaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan Kabupaten Cirebon yang merupakan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah Islam. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena keberadaan KSPPS Perambabulan Kabupaten Cirebon yang mudah ditemui dan terbukanya

kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, memberikan pelayanan secara syariah yang didukung oleh pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktik tata kelola lembaga keuangan syariah non bank yang baik. Tahun 2001 LEPPM menjadi kelompok Serba Usaha (KSU) berpola Syariah dengan nama **Koperasi Perambabulan Al-Qomariyah**. Mei 2001, KSU berbadan hukum yang diperoleh dari dinas terkait dengan Nomor 06/BH/DIS-KOP/V/2001, SIUP Np. 0388/1023/PKIX/2001, dan TDP no. 10222650288 tanggal 8 mei 2001.

Tahun 2004 KSU Perambabulan Al-Qomariyah menjadi Simpan Pinjam Syariah (KSPS). Perubahan terdaftar di Dinas Koperasi Kabupaten Cirebon dengan nomor perubahan Badan Hukum No. 06/BH/PAD/DIS-KOP/IX/2004 pertanggal 18 september 2004.

Tahun 2005 berdasarkan instruksi Deputi pembiayaan kementerian koperasi usaha kecil dan menengah Republik Indonesia pertanggal 11 desember 2004 dan salah satu hasil musyawarah pada saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun buku 2004 KSP Syariah disahkan menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah).

Tahun 2014 keputusan RAT Tahun Buku 2013 yaitu status koperasi menjadi koperasi simpan pinjam Syariah (KSPS) Perambabulan. Utuk mendekatkan diri dalam pelayanan kepada anggota dan masyarakat berdampak positif pada pembangunan ekonomi umat, koperasi membuka cabang di desa Mundu Kec. Mundu (Pasar Mundu) serta di desa Sirnabaya Kec. Gunungjati (Pasar Celancang).

Tahun 2015 sebagai bentuk kepatuhan kepada pemetintah koperasi berubah pola menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan hal ini tertuang pada Akta Perubahan AD Koperasi nomor 91/2015 dan Badan Hukum: 08/BH/PAD/KUMKM/2015 dengan nama KSPPS (Koperasi Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Perambabulan

rincian jumlah anggota dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2018 berjumlah 1.621, di tahun 2019 berjumlah 1.681, dan di tahun 2020 berjumlah 1.944 anggota. Hal ini yang

membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS Perambabulan kabupaten Cirebon.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penulis menggunakan tiga variabel karena untuk menguji bahwa variabel proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan, namun jika terdapat salah satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan maka hal variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja sehingga dapat dipastikan terdapat pengaruh dari variabel faktor lain. Adapun variabel independen atau variabel terikat yang penulis pilih adalah kualitas kerja, karena untuk melakukan sebuah evaluasi dan melakukan visi misi suatu organisasi harus dilakukan dengan mengukur seberapa efektif dan efisien dari kualitas kerja karyawan sehingga dapat mengontrol sumber daya manusia yang lebih baik. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu *“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.”*

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

- a. Terdapat adanya sistem perekrutan, dan seleksi di KSPPS Perambabulan yang tidak hanya menghasilkan karyawan yang berasal dari Jurusan Ekonomi Syariah atau sejenisnya.
- b. Terdapat adanya sistem pelatihan yang belum terkonseptual.

2. Batasan Masalah

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti memberikan batasan sebagai berikut:

- a. Penelitian di lakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.

- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data Karyawan KSPPS Perambabulan.
- c. Variabel bebas yang akan diukur dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kualitas Kerja (Y) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan?
- b. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan?
- c. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan?
- d. Bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Perambabulan?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan antara lain yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kerja Karyawan KSPPS Perambabulan
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Perambabulan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan *khazanah* keilmuan dan penulisan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan di lembaga keuangan syariah non bank.
- b. Bagi Akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian sejenis, dan dapat dijadikan sebagai perbandingan dan diharapkan dapat memberikan sumbangsiah pemikiran dan pengetahuan sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Non Bank.
- c. Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak koperasi terutama untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas kerja karywan. Dan juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis. Berikut sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

BAB I PENDAHULUAN, dalam bab ini akan dijelaskan secara garis besar yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, dalam bab ini berisi uraian teori-teori yang digunakan dalam membahs masalah yang meliputi teori proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, dalam bab ini membahas mengenai rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan penulis yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian, diantaranya tempat dan waktu

penelitian, populasi dan sampel, desain penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, dalam bab ini berisi mengenai hasil yang diperoleh dari pengelolaan data melalui metode yang digunakan akan dideskripsikan dan dianalisis.

BAB V PENUTUP, bab ini adalah bagian terakhir dalam penelitian ini, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan beserta saran. Kesimpulan merupakan ringkasan dari seluruh isi penelitian ini yang mana menjawab dari rumusan masalah dan adanya sebuah jawaban dari hasil penelitian melalui metode penelitian, adapun saran berisi mengenai sebuah rekomendasi dari hasil penelitian yang diberikan penelitian untuk pihak-pihak terkait berdasarkan hasil kesimpulan.

