

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.¹

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga ekonomi atau keuangan syari'ah non perbankan yang sifatnya informal. Disebut informal karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga formal lainnya.

Dari pengertian itu dapat dipahami bahwa pola pengembangan institusi keuangan ini diadopsi dari *bayt al-mal wa al-tamwil* yang pernah dan sempat tumbuh dan berkembang pada masa Nabi SAW dan Khulafa Al-Rasyidin. Oleh karena itu, keadaan BMT selain bisa dianggap sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti *zakat*, *infaq*, dan *shadaqah*, juga bisa dianggap sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif seperti layaknya bank.

¹ A. Djazuli dan Yadi Janwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat (sebuah pengalaman)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hal : 183

Adapun cirri-ciri BMT adalah :

- a. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya.
- b. Bukan lembaga sosial tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan penggunaan zakat, infaq dan shadaqah bagi kesejahteraan orang banyak.
- c. Tumbuh dari bawah berdasarkan swadaya dari masyarakat.
- d. Dimiliki serta dikendalikan bersama.
- e. Mengutamakan gerakan menabung daripada peminjaman.²

Kehadiran BMT di Indonesia, selain ditujukan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat di bidang ekonomi, juga memiliki fungsi penting bagi pemberdayaan usaha kecil dan menengah di wilayah kerjanya. Hal ini didasarkan kepada visi BMT bahwa pembangunan ekonomi hendaknya dibangun dari bawah melalui kemitraan usaha.

Sebagai lembaga ekonomi yang berbasis keumatan, BMT berupaya memainkan peranannya sesuai dengan ketentuan hukum yang diterapkan pemerintah bagi penyelenggaraan lembaga keuangan berdasarkan prinsip Syari'ah. UU No. 7 / 1992 tentang perbankan (kini UU No. 10 / 1998) dan PP No. 72 /1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi hasil telah memberikan peluang positif bagi BMT untuk beroperasi secara proporsional.

Kegiatan utama BMT antara lain adalah menyumbangkan usaha-usaha produktif dan investasi-investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil di bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Sedangkan

² Djalsim Saladin, *Konsep Dasar Ekonomi dan Lembaga Keuangan Islam*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hal : 71

kegiatan Baitul Mal, BMT dapat menerima titipan BAZIZ dari dana zakat, infak dan sodaqoh dan menjalankan sesuai dengan peraturan secara amanahnya. Sehingga fungsi BMT tidak hanya *profit oriented*, tetapi juga *social oriented*.

Jika dilihat dalam kerangka sisitem ekonomi Islam, tujuan BMT dapat berperan melakukan hal-hal berikut :

1. Membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi umat dalam program pengentasan kemiskinan.
2. Memberikan sumbangan aktif terhadap pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan umat.
3. Menciptakan sumber pembiayaan dan penyediaan modal bagi anggota dengan prinsip Syari'ah.
4. Mengembangkan sikap hemat dan mendorong kegiatan gemar menabung.
5. Menumbuhkembangkan usaha-usaha yang produktif dan sekaligus memberikan bimbingan dan konsultasi bagi anggota di bidang usahanya.
6. Meningkatkan wawasan dan kesadaran umat tentang sistem dan pola perekonomian Islam.
7. Membantu para pengusaha lemah untuk mendapatkan modal pinjaman.
8. Menjadi lembaga keuangan alternatif yang dapat menopang percepatan pertumbuhan ekonomi nasional. Anggota IKAPI, 2004 : 31-33)

BMT dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional di bidangnya. Dan dalam mengelola sumberdaya manusia agar berkualitas adalah dengan cara merancang analisis jabatan (job analysis) suatu perusahaan / perbankan. Perancangan job analysis akan membantu bank dalam rangka penempatan para karyawan sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya. Job analisis merupakan kegiatan yang mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan

dilakukan penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia atau yang kita sebut dengan nama “**rekrutmen**”.³

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.⁴

Rekrutmen sendiri dapat diartikan sebagai proses mencari, menemukan, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud dari rekrutmen sendiri adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁵

Hasil studi pendahuluan diketahui bahwa di BMT Al-Amanah Sumedang masih memiliki kinerja yang belum efektif sebagaimana yang diharapkan, padahal dalam pengrekrutan pegawainya telah memenuhi unsur-unsur prosedur penarikan pegawai (rekrutmen) menurut pola Manajemen Sumber Daya Insani (manusia) yakni dengan langkah-langkah yang telah dilaksanakan oleh banyak perusahaan Pemerintah yang berada di Indonesia. Seperti melakukan perencanaan, manajer meminta kepada personalia untuk

³ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal : 133-134

⁴ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani (edisi revisi)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal : 27

⁵ Faustino Cardozo Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, hal : 105

menentukan, mendata, dan menganalisis jabatan-jabatan yang akan kosong dalam waktu dekat. Agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka perusahaan harus secepatnya mencari pegawai pengganti untuk mengisi jabatan yang akan kosong dan sesuai dengan kekosongan jabatan tersebut dengan merekrut pegawai baru. Dalam perekrutan manajer yang bekerjasama dengan bagian personalia mencari calon pegawai baru melalui beberapa sumber / metode eksternal maupun internal contohnya job posting, rekomendasi pegawai, iklan, lembaga-lembaga pendidikan atau melalui yang lainnya

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang meliputi tiga bagian, yaitu:

a. Identifikasi Masalah

a) Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dalam Skripsi ini adalah mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Baitul Mal Wa Tamwil Al-Amanah Sumedang.

b) Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survey, yaitu suatu metode penelitian yang diarahkan pada populasi dan data yang dipelajari adalah data yang diperoleh dari sampel. Penelitian ini bersifat kuantitatif yakni mendeskripsikan tentang hubungan dan pengaruh prosedur rekrutment terhadap efektifitas

kinerja karyawan melalui angka-angka yang diperoleh dari hasil penelitian.

b. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini penulis membatasi yang dituangkan yaitu mengenai kesesuaian prosedur rekrutmen dengan proses rekrutmen pegawai yang diterapkan oleh Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al-Amanah Sumedang dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja berdasarkan :

- a. Peningkatan mutu kinerja dalam periode satu tahun
- b. Laporan laba rugi diperoleh dalam periode satu tahun
- c. Periode penelitian tahun 2000-2003 diperoleh dalam periode satu tahun

c. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana gambaran Prosedur Rekrutmen pegawai pada Baitul Mal Wa Tamwil Al-Amanah Sumedang?
- b. Bagaimanakan gambaran Efektifitas Kinerja dalam lembaga keuangan BMT Al-Amanah Sumedang?
- b. Seberapa besar hubungan Prosedur Rekrutmen pegawai yang ditetapkan dengan Efektifitas Kinerja pada Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al Amanah Sumedang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh data tentang :

- a) Untuk mengetahui gambaran prosedur dan proses rekrutmen pada lembaga keuangan syari'ah BMT Al-Amanah Sumedang?
 - b) Untuk mengetahui gambaran efektivitas kinerja pada lembaga keuangan syari'ah BMT Al-Amanah Sumedang?
 - c) Untuk mengetahui gambaran prosedur rekrutmen pegawai yang ditetapkan dengan efektifitas kinerja pada Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al Amanah Sumedang?
- b. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat;

1. Bagi Baitul Mal Wa Tamwil Sumedang

Melalui penelitian ini baitul Mal Wa Tamwil Sumedang dapat mempublikasikan tentang keuntungan menggunakan jasa perbankan yang berdasarkan prinsip Syari'ah terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan untuk penelitian yang berhubungan dengan lembaga Keuangan yang berbasis Syari'ah terutama dalam bidangperencanaan manajemen Sumber Daya manusia yang berkualitas dan profesional di bidangnya.

3. Bagi penulis

Memperdalam pengetahuan penulis mengenai Lembaga Keuangan Syari'ah terutama BMT (baitul Mal Wa Tamwil) di bidang Manajemen Sumber Daya Insani Lembaga Keuangan Syari'ah.

1.4. Kerangka Pemikiran

Menurut pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.⁷ Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut bernadin dan Russel, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.⁸

Perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Perekrutan sebagai upaya menarik atau mengumpulkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi mengisi jabatan yang kosong.⁹

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani (edisi revisi)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hal : 40 - 41

⁷ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Mei 2004, 102

⁸ Ambar teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Organisasi, Pengembangan dalam Knteks Organisasi Publik)*, Penerbit Bani Quraisy, Bandung, 2004, Hal : 134

⁹ Drs. Marihot Tua Efendi Hariandja, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002, Hal : 96 - 98

seperti yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan diperoleh melalui rekrutmen. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan bank maka terlebih dahulu bank harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah satu dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal yaitu memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.¹⁰

Yang dimaksud dengan efektifitas sendiri adalah dapat dilaksanakan tepat waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan efisien sendiri adalah perbandingan yang terbaik antar input dan output antara daya usaha dan hasil atau antara pengeluaran dan pendapatan, atau dengan kata lain efisien segala sesuatu dapat dikerjakan dengan *berdaya guna*, artinya segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya guna artinya dapat diselesaikan dengan *tepat, cepat, hemat, dan selamat*.

Rekrutmen sendiri dapat diartikan sebagai proses mencari, menemukan, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud dari rekrutmen sendiri adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹¹

Dengan rekrutmen pegawai diharapkan Lembaga Keuangan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) dapat mengaktifkan pekerjaannya. Karena tidak dapat dipungkiri peran lembaga Keuangan sangat dibutuhkan dalam

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hal : 139

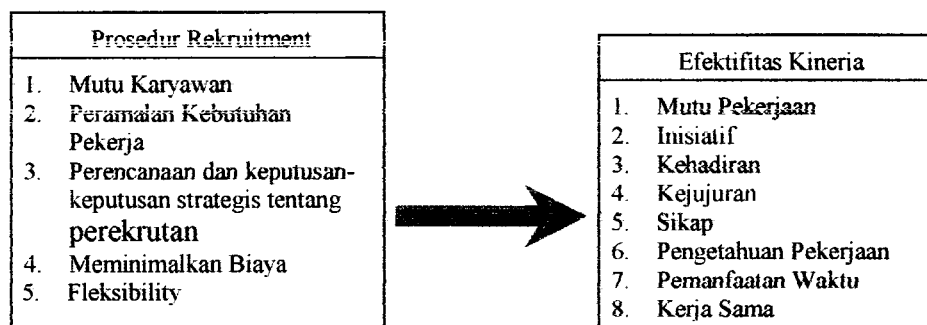
¹¹ Faustino Cardozo Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, Hal : 105

masyarakat terutama dalam hal peningkatan taraf hidup rakyat banyak terutama dalam pemberian kredit pada perusahaan terutama para pengusaha kecil. Oleh karena itu peran Manajemen Sumber Daya Insani dalam mengelola para karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang loyal dan profesional dibidangnya sangat diperlukan.

Masalah Penarikan atau mendapatkan personalia itu tidak boleh diabaikan sebab dapat terjadi karyawan yang ditarik tidak sesuai dengan yang diinginkan. Artinya perusahaan yang bersangkutan tidak memperoleh personalia yang tepat, dalam arti kualitas atau dalam arti kuantitas. Bila demikian perusahaan tersebut akan kurang efektif dan efisien, dan dengan keadaan tersebut maka seringkali perusahaan akan berakibat pada kerugian bahkan kegagalan dalam mengembangkan perusahaan.¹²

Oleh karena itu, terdapat kemungkinan bahwa jika prosedur rekrutment ditingkatkan maka akan menambah tingkat efektifitas kinerja karyawan. Untuk lebih mudahnya, penulis menggambarkan dalam diagram hubungan sebagai berikut ;

Gambar 1.1
Diagram hubungan Prosedur Rekrutment dengan Efektifitas Kinerja



¹² Alex S. Nitisemitro, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996, Hal : 23

1.5. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran di atas, dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_0 : r \neq 0$ (Tidak terdapat hubungan antara prosedur rekrutment dengan efektifitas kinerja karyawan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT Al-Amanah Sumedang)

$H_0 : r = 0$ (Terdapat hubungan antara prosedur rekrutment dengan efektifitas kinerja karyawan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT Al Amanah Sumedang)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemungkinan semakin tinggi tingkat prosedur rekrutmen pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Bab ini berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Penelitian Dan Perumusan Hipotesis Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : Bab ini menjelaskan Pengertian lembaga keuangan, Pengertian Rekrutment dan prosedur Rekrutment, Pengertian Efektifitas Kinerja, Proses dan Sumber-Sumber Perekrutan Pegawai.

BAB III : Bab ini membahas tentang Sumber Data, Populasi dan Sampel, Variabel Operasional, Pengumpulan data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : Bab ini membahas hasil penelitian penulis yakni tentang Profil BMT Al-Amanah Di Desa Situraja Kab. Sumedang, Prosedur dan Proses Rekrutmen Pada BMT Al-Amanah Di Desa Situraja Kabupaten Sumedang, dan Pengujian Hipotesis Penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Saran