

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era persaingan global, SDM (sumber daya manusia) dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Investasi pada SDM bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek.¹

SDM yang kompeten pada organisasi saat ini sebenarnya cenderung terbatas dan semakin berkurang karena secara alamiah pegawai akan mengalami masa pensiun, berhenti kerja, pindah kerja, meninggal dunia, cuti panjang, atau mungkin juga adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini merupakan proses alami dan implikasinya yang perlu diantisipasi oleh organisasi agar kinerja organisasi tetap terjaga maka setiap terjadi kekosongan jabatan, pihak-pihak yang berkompeten dengan masalah perekrutan kepegawaian perlu menyiapkan pegawai pengganti.²

Setiap organisasi, instansi ataupun perusahaan harus merekrut pelamar kerja (calon karyawan) untuk sebuah posisi yang sedang kosong. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi dilakukan untuk kelangsungan dan perkembangan serta kemajuan instansi tersebut. Serangkaian aktifitas untuk

¹ Roosje Kalangi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi Sosial Budaya*, Vol2 No1 Th 2015, hlm.2

² Ellyta Yullyanti, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol 16 No 3 Sept-Des 2009, hlm.131-139.

mencari dan memikat pelamar kerja disebut rekrutmen. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong tersebut.

Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi.³

SDM dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. MSDM (manajemen sumber daya manusia) berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi seperti seleksi calon pegawai, penerimaan, pelatihan, dan pengembangan, pengkajian, evaluasi, promosi pegawai, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian di dalam MSDM terdapat proses panjang untuk mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi pegawai, dan apabila sudah mencapai batasan tertentu dilepaskan kembali sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Semua aktivitas MSDM berada dalam konteks organisasi yang secara sadar dan berencana ingin meningkatkan kinerjanya.⁴

Kegagalan mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja profit maupun

³ Kalangi, *Pengembangan Sumber...* hlm.4

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.35

kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Perusahaan harus mampu menganalisis SDM agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.⁵

Indonesia, Negara dengan mayoritas penduduk beragama islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha dibidang syariah, khususnya perbankan syariah sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan syariah saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan prinsip syariah dalam dunia perbankan di Indonesia. Umumnya SDM yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang perbankan syariah. Ini adalah kebutuhan yang mendesak dibidang perbankan syariah. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syariah khususnya dibidang perbankan syariah.

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar berkualitas dan professional, karena lembaga keuangan syariah khususnya bank syariah adalah lembaga yang cukup unik, sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan, dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah, yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi islam tersebut.⁶

⁵ Rayadi, Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, Vol8 No2 Juni 2012, hlm.114-119

⁶ Nurul Istikhomah, Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonsia, *Jurnal Pendidikan UNS*, Vol2 No2 Juni 2014, hlm.110-111

Sudah banyak ahli ekonomi syariah mengulas tentang aspek SDI yang diakui merupakan tulang punggung dari perekonomian syariah di Indonesia saat ini. Namun kebanyakan ahli dan pengamat ekonomi menilai hanya sekitar 25-30 % saja SDM di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang punya latar belakang kompetensi syariah yang memadai dengan kebutuhan dan standar ekspektasi pasar. Dari sini dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan konvensional yang kuat dalam perkembangan perbankan syariah.

Padahal SDI yang berkualitas sangat dibutuhkan demi perkembangan dan kemajuan perbankan syariah itu sendiri. Maka dari itu pihak perbankan harus benar-benar selektif dalam menentukan standarisasi untuk penyerapan tenaga kerjanya.⁷ Sebuah perusahaan atau instansi akan menghadapi beberapa proses, dari mulai menentukan kualifikasi pelamar sampai akhirnya pelamar tersebut akan direkrut dan diangkat menjadi karyawan. Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDI.

Selanjutnya karyawan tersebut juga memiliki tanggung jawab untuk membuktikan bahwa dirinya memang layak untuk direkrut. Hal itu nantinya bisa dibuktikan dan dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

⁷ *Ibid*, hlm 113

Penilaian Kinerja atau prestasi kerja dilakukan dengan membandingkan prestasi dari setiap karyawan dengan standart prestasi bank tersebut.⁸

Setiap bank pasti memiliki standardisasi SDM, begitu juga dengan bank BRI Syariah. Bank ini memiliki ketentuan khusus yang harus dipenuhi oleh semua calon karyawan yang akan direkrut untuk menjaga kualitas dan profesionalisme, oleh karena itu menjadi menarik untuk dikaji apakah standardisasi SDI yang secara tertulis telah ditetapkan oleh bank BRI Syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan permasalahan diatas yang akan dikaji pada penelitian ini.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang penelitian diatas, dapat dirumuskan suatu masalah yang akan diteliti oleh penulis, antara lain :

1. Bagaimana Standardisasi SDI (Sumber Daya Insani) dalam rekrutmen karyawan perbankan syariah di BRI Syariah KCP Bangkalan ?
2. Bagaimana Pengaruh Standardisasi SDI (Sumber Daya Insani) dalam rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan baru perbankan syariah di BRI Syariah KCP Bangkalan ?

C. TUJUAN

1. Untuk mengetahui Standardisasi SDI (Sumber Daya Insani) dalam rekrutmen karyawan perbankan syariah di BRI Syariah KCP Bangkalan.

⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2003), hlm.117

2. Untuk mengetahui Pengaruh Standardisasi SDI (Sumber Daya Insani) dalam rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan baru perbankan syariah di BRI Syariah KCP Bangkalan.

D. MANFAAT

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dibidang Standardisasi SDI dalam rekrutmen karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perpustakaan

Untuk tambahan sebagai referensi dalam ruang lingkup hasil karya penulisan lapangan mengenai pengaruh standardisasi SDI dalam rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Perbankan

Untuk sarana informasi dan masukan bagi bank syariah dalam menerapkan standardisasi rekrutmen terhadap kinerja serta sebagai bahan pertimbangan guna perbaikan dan peningkatan standardisasi rekrutmen terhadap kinerja karyawannya demi kemajuan bank tersebut.

E. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini mengangkat tentang pengaruh Standardisasi SDI (Sumber Daya Insani) Dalam Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Baru di Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank BRI Syariah KCP Bangkalan), dan berdasarkan penelusuran kepustakaan yang

dilakukan oleh penulis belum ada penelitian sebelumnya yang menghubungkan antara Standardisasi SDI dengan kinerja karyawan.

F. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

H0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara standardisasi dengan kinerja karyawan

H1 = Ada pengaruh yang signifikan antara standardisasi dengan kinerja karyawan.⁹

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam usaha untuk memudahkan pembahasan, maka dibentuk sistematika pembahasan dalam penyusunan proposal ini yang terdiri dari 5 Bab yaitu sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat hal-hal yang akan mengantarkan pokok permasalahan yang akan dibahas. Pada bab ini terdapat sub bab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

⁹ Riduwan, *Belajar mudah penelitian*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), hlm.37

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat tentang landasan teori yang digunakan pada penelitian skripsi diantaranya tentang standardisasi SDI di perbankan syariah, perencanaan SDM, serta kompetensi SDM dalam perbankan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini memuat tentang jenis data, waktu dan tempat penelitian, data dan sumber data, variabel penelitian, hipotesis, instrumen penelitian, serta teknik-teknik yang digunakan untuk mengolah data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri atas lokasi penelitian dan analisis data beserta pembahasannya mengenai standardisasi SDI di bank BRI Syariah KCP Bangkalan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Bab V : Penutup

Bab ini memuat kesimpulan hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian