

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi, yaitu dengan mendidik sumber daya manusianya agar terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi yang menghasilkan kepada keberhasilan, dan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki.

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Hendri Tanjung dan Didin Hafidhuddin, *management means organizing, handling, controlling, and directing a particular thing or affair is obliged under Islamic shariah.*¹

¹Didin Hafidhuddin and Henri Tanjung, *Shariah Principles on Management in Practice*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 2.

Menurut Mochtar Effendi, *management as a science and work concept, basically came into being and born from the human thought it self. Before management was born from as systematic science, basically principles, methods, element were already found in every action and behavior of human it self, with the exception of not being organized within a framework of science that is systematic.*²

Ada enam unsur yang terdapat di dalam manajemen yaitu: *men, money, method, materials, machines, dan market.*³

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Jadi, fokus dalam manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja.⁴

*Human resource management has evolved from its roots in simple record keeping and personnel practices into a complex mix of legally mandated and strategically driven programs, traditions, and practices.*⁵

Menurut Raymond A. Noe, *human resource management, the policies, practices, and system that influence employees' behavior, attitudes, and performance.*⁶

²Mochtar Effendy, *Management*, (Semarang: Unsri, 1993), h. 63.

³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), h. 9.

⁴*Ibid.*, h. 10.

⁵Allan R. Cohen, *The Portable MBA in Management*, (Canada: John Wiley & Sons. Inc, 2002), h. 278.

⁶Raymond A. Noe, *et. al.*, *Fundamentals of Human Resource Management*, (Americas, The McGraw-Hill. Inc, 2004), h. 2.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.⁷ Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menjalankan aspek SDM, harus dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.⁸

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah swt. dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya, termasuk dalam hal konsep manajemen. Penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada sebuah organisasi dalam penerapannya.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu

⁷*Ibid.*, h. 11.

⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 16-17.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, sebagaimana firman Allah swt:¹¹



Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S. Al-Ja>s|iyah:13).¹²

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

MSDM bagian yang signifikan pada proses interaktif internal organisasi dan mencerminkan karakteristik budaya pekerja. Lebih lanjut, agama khususnya pada negara tersebut seperti pada negara muslim tentunya, di mana agama menjadi bagian yang dominan, membentuk sebuah bagian yang signifikan pada budaya. Pengaruh Islam pada MSDM, umumnya pada negara tertentu, dapat menjadi sebuah keinginan untuk manusia dan organisasi yang berharap

¹¹Adieen, “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam”, [Http://Adieenilmu.Blogspot.Com/2011/05/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Msdm.Html](http://Adieenilmu.Blogspot.Com/2011/05/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Msdm.Html), diakses pada tanggal 2 Agustus 2012.

¹²Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *op. cit.*, h. 399.

melakukan bisnis dengan dasar agama, seperti multinasional, patner perdagangan, *joint venture* internasional.

Segala aktivitas perencanaan tujuan masa depan harus dilakukan dengan baik, teliti lengkap dan terinci. Perumusan kebijakan itu haruslah disusun oleh direksi bersama-sama dengan dewan komisaris dan dewan pengawas syariah, sedangkan perencanaan operasional harus disusun bersama dengan para pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional. Islam menganjurkan musyawarah, bukan *one man show*.

Sejak berdirinya lembaga keuangan yang berlandaskan syariah pada tahun 1992 di Indonesia, yaitu lembaga perbankan syariah, perkembangan lembaga syariah di negeri ini semakin meningkat. Hal ini menandakan prospek ekonomi syariah di Indonesia semakin maju dan berkembang.

Dalam skala mikro, hal ini diikuti pula oleh perkembangan lembaga-lembaga keuangan mikro syariah seperti Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang kemudian disingkat menjadi KJKS. Keberadaan lembaga keuangan mikro syariah dengan model KJKS memiliki peran yang sangat strategis dalam menumbuhkan sektor riil, terutama usaha skala mikro dan kecil.

Dengan peran strategis yang dimiliki KJKS, perlu adanya dukungan dari berbagai faktor, baik internal seperti manajemen (pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan), ataupun dari faktor eksternal seperti masyarakat sekitar (lingkungan industri).

Untuk memajukan sebuah koperasi syariah, sumber daya manusia menjadi perhatian khusus terutama sejak proses perekrutan karyawan. Dengan proses rekrutmen manajer dapat melakukan seleksi terhadap calon karyawan agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat membentuk sebuah kesepakatan atau kontrak kerja apabila calon karyawan telah lulus dalam seleksi.

Seiring berkembangnya zaman, persaingan ekonomi pada saat ini semakin luas. Oleh karena itu, suatu lembaga keuangan syariah harus memiliki manajemen sumber daya manusia syariah yang dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik, agar dapat mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan oleh organisasinya.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah rajin menggelar pelatihan-pelatihan, seperti yang dilakukan MUI bekerjasama Forum Komunikasi Koperasi Syariah Kalsel. Menurut H. Gt. Mahfudz, Ketua Forum Komunikasi Koperasi Syariah Kalsel yang juga ketua KJKS Teladan, pelatihan ini untuk meningkatkan SDM koperasi berbasis syariah, agar mereka mampu mengembangkan koperasi syariah lebih profesional dan lebih mandiri, sehingga dapat mendorong perkembangan perekonomian syariah, lewat koperasi syariah.¹³

KJKS Teladan merupakan salah satu koperasi jasa keuangan syariah yang ada di Banjarmasin. Kantor KJKS Teladan terletak di Jalan Ratu Zaleha Komplek

¹³Koperasi Konvensional Makin Terpuruk, <http://www.radarbanjarmasin.com/berita/index.asp?Berita=Ekonomi&id=66018>, diakses pada tanggal 6 April 2013.

Ki Hajar Dewantara RT. 19 Kelurahan Karang Mekar Banjarmasin. KJKS Teladan berdiri sejak tahun 2003, namun selalu mengalami perkembangan.¹⁴

Menurut Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tahun 2008, KJKS Teladan Banjarmasin adalah salah satu koperasi syariah yang berkualitas di Banjarmasin.¹⁵ Selain itu, KJKS Teladan merupakan koperasi jasa keuangan yang berbentuk syariah yang telah menerima berbagai macam penghargaan baik dari Walikota Banjarmasin, Gubernur Kalsel, maupun Menegkop.¹⁶ KJKS Teladan Banjarmasin juga memiliki *software* tersendiri yang telah dibuat oleh ketua KJKS Teladan Banjarmasin. Hal ini tentunya tak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia profesional tentu tidak diperoleh dengan begitu saja, pasti ada faktor yang memengaruhi seperti pada saat rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

Beranjak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia yang akan dituangkan dalam sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin”.

¹⁴Yusmili, “Kegiatan Sosial Jadikan Bisnis Punya Berkah”, <http://www.Radarbanjarmasin.Com/Berita/Index.Asp?Berita=Ekonomi&Id=66018>, diakses pada tanggal 7 Desember 2012.

¹⁵Penetapan Peringkat Koperasi, <http://www.smecca.com>, diakses pada tanggal 6 April 2013.

¹⁶Adakah Survey Kemanfaatan Koperasi, <http://setiabhaktiwanita.com/?p=430>, diakses pada tanggal 6 April 2013.

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan untuk memudahkan penelitian maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran manajemen sumber daya manusia pada KJKS Teladan Banjarmasin ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap manajemen sumber daya manusia pada KJKS Teladan Banjarmasin menyangkut proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui:

1. Gambaran manajemen sumber daya manusia pada KJKS Teladan Banjarmasin ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.
2. Tinjauan ekonomi syariah terhadap manajemen sumber daya manusia pada KJKS Teladan Banjarmasin menyangkut proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan dapat berguna sebagai:

1. Bagi perusahaan, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah guna mencapai tujuan dari ekonomi Islam, yaitu *falah*.
2. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia berbasis syariah.

D. Definisi Operasional

Untuk kejelasan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Manajemen adalah proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerja sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.¹⁷ Yang dimaksud dengan manajemen dalam penelitian ini adalah koordinasi yang dilakukan oleh manajer KJKS Teladan terhadap kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi .

¹⁷Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manajemen*, diterjemahkan oleh T. Hermaya, (Jakarta: PT Intan Sejati Klaten, 2004), h. 6.

2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).¹⁸ Yang dimaksud dengan SDM dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KJKS Teladan Banjarmasin, baik pimpinan maupun staff.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁹ Yang dimaksud MSDM dalam penelitian ini adalah mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja pada KJKS Teladan Banjarmasin menyangkut kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan KJKS Teladan Banjarmasin.
4. KJKS adalah koperasi kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil.²⁰ Yang dimaksud KJKS dalam penelitian ini adalah KJKS Teladan Banjarmasin yang kegiatan usahanya bergerak di bidang penghimpunan dana dan pembiayaan sesuai pola bagi hasil, berkantor di Jalan Ratu Zaleha Komplek Ki Hajar Dewantara RT. 19 Kelurahan Karang Mekar Banjarmasin.

¹⁸Sejathi, Pengertian Sumber Daya Manusia, <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources>, diakses pada tanggal 7 Desember 2012.

¹⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), h. 11.

²⁰Riris, "Koperasi Jasa Keuangan Syariah", <http://Shariaeconomics.Blogspot.Com/2012/08/Koperasi-Jasa-Keluangan-Syariah.Html>, diakses pada tanggal 4 Maret 2013.

E. Tinjauan Pustaka

Dari hasil penelusuran penulis terhadap karya tulis sebelumnya, penulis menemukan beberapa tulisan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, antara lain skripsi yang berjudul: “Penarikan Tenaga Kerja oleh PT. Wanasawit Subur Lestari di Pangkalan Bun”, ditulis oleh M. Saifullah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2012. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa cara yang dilakukan perusahaan dalam menarik tenaga kerja adalah dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu dengan memantau jumlah produksi serta melihat tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan cara bersosialisasi ke desa-desa setempat dan merekrut warga-warga yang mau bekerja, kemudian dilakukan tahap seleksi. PT. Wanasawit Subur Lestari tidak menemukan kendala dalam penarikan tenaga kerja, karena banyak warga yang mau bekerja. Menurut ekonomi Islam terhadap praktik tersebut dibolehkan, karena PT. Wanasawit Subur Lestari bertujuan untuk membuka lapangan kerja guna mengurangi pengangguran dan menumbuhkan perekonomian.

Karya tulis lainnya adalah skripsi yang berjudul: “Analisis Kebijakan Seleksi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Meubel Ramlan di Kabupaten Barito Kuala”, ditulis oleh Idy Saputra, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjary, Banjarmasin 2012. Menurut hasil penelitiannya bahwa industri Meubel Ramlan di Kabupaten Barito Kuala dalam memperoleh para pekerja tanpa melalui seleksi selayaknya, dimana dalam penarikan atau seleksi tenaga kerja hanya berdasarkan

kenalan-kenalan dari orang-orang yang sudah bekerja di perusahaan miliknya. Penulis juga menyimpulkan bahwa manajer industri meubel Ramlan kurang memperhatikan masalah pengadaan tenaga kerja yang baik, akibatnya penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan, dan dari hasil keuntungan per tahun pada industri meubel Ramlan terlihat bahwa keuntungan yang didapat tidak begitu meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.

Skripsi lainnya yang perlu disebutkan adalah skripsi yang berjudul: “Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Meubel Karya di Kota Baru”, ditulis oleh Zulfitri Anwar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjary, Banjarmasin 2010. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penjualan dan industri meubel, cara rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada Meubel Karya di Kota Baru tidak memiliki syarat yang tetap. Kriteria yang menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen dan seleksi tergantung pada cepat atau tidaknya tenaga kerja yang akan direkrut oleh perusahaan. Apabila perekrutan tenaga kerja sangat dibutuhkan, yang menjadi kriteria utama dalam seleksi hanyalah kemampuan fisik dan kemampuan melaksanakan pekerjaan, sehingga dalam memperoleh tenaga kerja ada yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun penelitian yang penulis lakukan ini adalah membahas tentang manajemen sumber daya manusia KJKS Teladan Banjarmasin menyangkut rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Dengan demikian, penelitian yang

telah dilakukan penelitian sebelumnya sangat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, baik dari segi isi, konsep, maupun fokus permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang memaparkan tentang alasan penulis untuk meneliti masalah ini yang kemudian dituangkan dalam sebuah skripsi, kemudian untuk memberikan informasi tentang masalah mendasar yang akan dibahas maka dibuatlah rumusan masalah. Hasil penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini kemudian dituangkan dalam tujuan penelitian. Setelah itu, untuk memberikan penjelasan tentang pengertian yang terkandung dalam judul penelitian dibuatlah definisi operasional.

Di dalam bab ini juga dibuat signifikansi penelitian yang berguna untuk memaparkan tentang kegunaan skripsi ini, baik secara teori maupun praktik, dan untuk memaparkan secara sistematis, logis dan terarah tentang bagian-bagian dan sub-sub bagian atau komponen-komponen materi (substansi bahasan) yang disusun secara naratif dibuatlah sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang menerangkan, menguraikan, dan memformulasikan berbagai elemen teori sehingga membentuk suatu format pemikiran teoritis yang utuh, logis, kritis, dan sistematis.

Bab III merupakan metode penelitian, yang berisi jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, desain penelitian yang memaparkan bagaimana proses penelitian ini dilaksanakan, objek penelitian dan subjek

penelitian yang menjadi sumber informasi tentang data-data yang akan digali, setelah itu maka dibuatlah data dan sumber data yang berisi tentang data-data apa saja yang diperlukan dan siapa-siapa yang menjadi sumber datanya, untuk proses bagaimana data itu dikumpulkan maka dituangkan dalam teknik pengumpulan dan pengolahan data, setelah data terkumpul kemudian data tersebut dianalisis yang proses analisisnya dituangkan dalam teknik analisis data.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian dan analisis, yang memuat sejarah berdirinya KJKS Teladan Banjarmasin, dan manajemen sumber daya manusia syariah ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan, dan pengembangan, dan kompensasi.

Bab V merupakan penutup terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan telaah ringkasan terhadap pembahasan dari analisis sebelumnya. Adapun saran merupakan gagasan penulis dan kontribusi pemikiran yang diberikan agar hasil penelitian ini berdampak positif bagi semua pihak.