

bagaimana proses dari awal rekrutmen sampai selesai seleksi.

#### BAB IV PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

Bab ini akan analisis data dan hasil analisis dan pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian kebenaran dari hipotesis serta jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

#### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan, refleksi untuk memberikan saran berdasarkan kesimpulan penelitian untuk mengkaji kebenaran hipotesis yang sudah ada, yang kemudian perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang ada di segala bidang. Hal ini menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian organisasi.

Ekonomi global menuntut tersedianya tenaga kerja yang kompeten. Maka diperlukan rekrutmen karyawan yang tepat sasaran. Rekrutmen karyawan-karyawan baru pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan tantangan departemen personalia. Terkadang kebutuhan karyawan sudah diketahuidengan

jelas sebelumnya, karena adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik. Akan tetapi, ada kalangan suatu departemen personalia di hadapkan dengan permintaan karyawan baru secepat mungkin, sehingga departemen personalia harus merekrut karyawan dengan selektif dan efektif dalam tempo yang singkat.

Karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Maka manajemen personalia harus jeli dalam menentukan karyawan perusahaan. Kebutuhan sumber daya manusia mutlak bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tangguh dan bermental baja dalam menghadapi abad ini yang begitu kompleks dalam persaingan di dunia kerja. Sebab manajemen personalialah yang menentukan karyawan masuk atau tidaknya dalam perusahaan.

Manusia merupakan komponen terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Secanggih apapun alat yang digunakan pasti perusahaan memerlukan faktor manusia.

Menurut pasal 1 undang-undang No.13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang

metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mencoba dengan mengulas tentang perdebatan teoritis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari referensi media lain. Adapun isinya adalah manajemen sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, metode rekrutmen, jenis rekrutmen, sumber rekrutmen dan rekrutmen menurut manajemen sumber daya insani secara Islam.

## BAB III GAMBARAN UMUM KJKSBINAMASEMARANG

Bab ini menjelaskan bagaimana kinerja dari segi manajemen, struktur organisasi, sistematika rekrutmen yang ada di KJKSBINAMA Semarang dan

Apakah rekrutmen yang ada di KJKSBINAMA sudah sesuai dengan manajemen sumber daya insani secara Islam tanpa adanya unsur politik di dalam rekrutmen.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dan arahan selama penulisan dalam penelitian ini, maka secara garis besar pokok-pokok uraian dan isi dari penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang dari penelitian yang kemudian ditarik secara eksplisit menjadi rumusan masalah. Sebagai acuan dari keseluruhan penelitian ini akan ditegaskan dengan tujuan yang final agar lebih jelas dan terarah serta manfaat dari penelitian itu sendiri baik secara teoritis maupun praktis. Sistematika penelitian yang merujuk pada panduan penulisan skripsi dan beberapa buku yang mengulas tentang metode riset lainnya. Bagaimana

mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>1</sup>

Dalam era kekuatan organisasi yang dianggap bersih tanpa adanya nepotisme dan memiliki SDM yang profesional dibidangnya justru menjadi bumerang bagi perusahaan itu sendiri. Bahkan tidak jarang perusahaan yang mapan justru kolaps dan menjadi ladang KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme). Hal ini tidak hanya terjadi pada organisasi perusahaan saja tapi juga terjadi pada organisasi yang lebih besar seperti Negara Indonesia. Sungguh sangat disayangkan apabila hal itu terjadi pada posisi yang berhubungan dengan kebutuhan publik. Dimana mempunyai dampak yang lebih luas tidak sekedar penciptaan produk saja.

Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya ditentukan. Dengan adanya balas jasa yang ditentukan tentunya kualitas karyawan harus bagus. Untuk memperoleh karyawan yang

---

<sup>1</sup>[http://www.akli.org/files/peraturan\\_perundangan/uu%2013%20tahun%202003%20ketenagakerjaan.pdf](http://www.akli.org/files/peraturan_perundangan/uu%2013%20tahun%202003%20ketenagakerjaan.pdf) di akses tgl 11 september 2012

bagus maka dalam proses rekrutmen harus selektif agar mendapatkan karyawan dengan kualitas tinggi.<sup>2</sup>

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk menentukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja dalam organisasi.<sup>3</sup>

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan *rekrutmen is the proses of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational*. Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Jadi, rekrutmen (penarikan) adalah usaha untuk mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.<sup>4</sup>

Di dalam Islam juga dianjurkan selektif dalam perekrutan karyawan seperti dalam Al-Quran Q.S Al-Qasas: 26

---

<sup>2</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009 hlm.28

<sup>3</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008 hlm.99

<sup>4</sup>*ibid* hlm.40

yang berkaitan dengan rekrutmen di KJKSBINAMA dan data-data yang lain yang dapat menyempurnakan penelitian ini.

#### 5. Analisa data

Penelitian ini menggunakan analisis diskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditentukan.<sup>18</sup>

Analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Peneliti akan menganalisis data tentang rekrutmen yang ada di KJKSBINAMA, menganalisis rekrutmen karyawan dengan perspektif manajemen sumber daya insani secara Islam.

---

<sup>18</sup>*Ibid* .Arikunto hal 350

mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.<sup>15</sup>

Dalam hal ini pihak-pihak yang terlibat langsung adalah staff SDM, karyawan KJKSBINAMAdan orang-orang yang berwenang dalam menentukan kebijakan perekrutan karyawan.

b. Dokumen

Dokumen adalah teknik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik catatan, transkrip, agenda maupun yang lainnya.<sup>16</sup> Dokumen juga diartikan setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa.<sup>17</sup>

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan proses, metode, dan hal-hal lain



Artinya : salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakkuambilah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Ayat diatas menerangkan Islam juga mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Maka di dalam Islam kualitas karyawan sangat dianjurkan.<sup>5</sup>

Rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai langkah awal sebuah organisasi untuk memperoleh SDM yang handal dan berkualitas menjadi sangat vital fungsinya. Terlebih berkaitan dengan masalah publik, hal ini menjadi sesuatu yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kredibilitas suatu organisasi. Sehingga *fit/proper test* (uji kelayakan dan kepatutan) merupakan pangkal rekrutmen dan seleksi SDM yang dianggap berkualitas.

<sup>15</sup>Sumarsono, Sonny , *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember:Graham Ilmu, 2004 hlm.71

<sup>16</sup> Arikunto,Suharsini, *manajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990 hlm.321

<sup>17</sup>*Ibid*Moloeng hlm.161

<sup>5</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2006 hlm. 106

Tujuan utama dari rekrutmen adalah memperoleh karyawan yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu proses rekrutmen merupakan langkah pertama perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha perusahaan dalam mencapai tujuan akan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Itu artinya perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mengadakan program pelatihan bagi para karyawan.<sup>6</sup>

Berdasarkan fakta-fakta tersebut siapakah yang bersalah? Lembagakah, atau sumber daya manusia hasil rekrutmen yang ada dalam lembaga tersebut?.

Berdasarkan keprihatinan terhadap permasalahan yang sudah dihadapi bangsa ini, maka peneliti mencoba untuk mengkaji sistem rekrutmen dalam perspektif Islam (manajemen sumber daya insani secara Islam). Sebab rekrutmen dalam Islam tidak hanya

dengan pihak pimpinan serta pihak karyawan KJKSBinama Semarang.

#### b. Data sekunder

Adapun data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa dokumen-dokumen perusahaan, *literature* maupun informasi lain tentang visi, misi dan tujuan serta struktur organisasi dan catatan lain mengenai proses rekrutmen yang pernah dilakukan.<sup>14</sup>

#### 4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti adalah:

##### a. Interview/ wawancara

Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan

---

<sup>6</sup>Pahrowi, *Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMTMaslahahMursalah Lil UmmahSidoharjoPasuruan*, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang 2007

---

<sup>14</sup>Op.citIstijantohlm.27

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian yang penelaahannya kepada suatu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komprehensif .

### 3. Data dan sumber data

Data penelitian kualitatif diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus. Data adalah segala peristiwa, fakta, keterangan dan angka yang ada dijadikan bahan untuk informasi yang diperlukan untuk maksud tertentu. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.<sup>13</sup> Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara

mengandalkan kepada keahlian dan kemampuan tapi lebih dari itu. Islam juga mengutamakan kejujuran dan tanggung jawab dari tenaga kerja. Agar tidak terjadi kecurangan serta penyelewengan terhadap wewenang dan kekuasaan maka dalam proses rekrutmen , Islam mengutamakan SDM yang memiliki beberapa sifat Nabi Muhammad SAW. Sebagai suri tauladan bagi umat Islam beberapa sifat Nabi tersebut adalah ; *Shiddiq* (jujur), *Amanah* (tanggung jawab), *Tablig* (dapat berkomunikasi dengan baik), *Fathanah* (profesional).

Adapun peneliti menjadikan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Binama Pusat Semarang sebagai obyek penelitian karena koperasi tersebut merupakan salah satu koperasi yang menjalankan organisasinya menggunakan manajemen sumber daya insani secara Islam. Yaitu dengan adanya nilai-nilai dasar sumber daya insani. Nilai-nilai dasar tersebut ialah *Shidiq* (benar), *Istiqomah* (tekun), *FastabiqulKhairat* (berlomba dalam kebaikan), *Amanah* (dapat dipercaya), *Ta'awun* (kerjasama).

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul, ” **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN**

---

<sup>13</sup>*Ibid*, Istijanto hlm.32

## **KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI SECARA ISLAM PADA KJKSBINAMA SEMARANG”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti dan dirangkum dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen di KJKSBINAMASemarang?
2. Apakah sistem rekrutmen yang diterapkan di KJKSBINAMASemarang sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani secara Islam?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang di KJKSBINAMASemarang

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller bersumber pada pengamatan. Untuk menemukan sesuatu dalam pengamatan, maka pengamat harus mengetahui apa yang menjadi ciri sesuatu tersebut.<sup>10</sup> Penelitian kualitatif sering disebut naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).<sup>11</sup>

Penelitian ini adalah menggunakan metode riset deskriptif. Deskriptif berasal dari kata “to describe” berarti menggambarkan, bertujuan utama menggambarkan sesuatu. Di dalam penelitian ini peneliti akan menggambarkan sistem rekrutmen di KJKSBINAMA dan menganalisisnya apakah sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani secara Islam.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Lexy.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung:Remaja Rosdakarya,1993 hlm.2

<sup>11</sup>Sugiyono ,*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta 2011 hlm .7

<sup>12</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006 hlm.20

terbuka. Sedangkan dalam proses seleksi dan penempatan tidak hanya menitikberatkan pada segi lahir (*performance*) keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif Manajemen Syari'ah yang meliputi: *kafaah*(keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.<sup>9</sup> Yang membedakan dari ketiga skripsi di atas dengan penelitian saya adalah penelitian saya sistem perekrutannya menitik beratkan kejujuran dan tanggung jawab.

#### **E. Metode penelitian**

##### 1. Lokasi penelitian

Lokasi dan obyek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Binama Pusat (KJKSBINAMA) yang terletak di Ruko Anda kav.07 Tlogosari Semarang

##### 2. Jenis penelitian

---

<sup>9</sup> Ahmad Munadin, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*, Skripsi, Semarang: Perpustakaan IAIN Walisongo, 2011

2. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen di KJKSBINAMA Semarang telah sesuai Manajemen Sumber Daya Insani secara Islam.

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

##### 1. Bagi peneliti

Sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam masalah rekrutmen.

##### 2. Bagi dunia akademis / almamater

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya implementasi sistem rekrutmen.

##### 3. Bagi lembaga/ perusahaan

Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap konsep rekrutmen yang sudah ada.

#### **D. Tinjauan pustaka**

Widya Tri Wahyuni (2007) dalam skripsinya “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah (Pada AJB Bumi Putra Syariah Malang)” dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing), hal ini dilakukan perusahaan karena seiring dengan tujuan perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari’ah namun ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan pihak AJB bumi putera divisi syari’ah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis Al-Quran dan pengetahuan agama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.<sup>7</sup>

HenniFatimatuz Zahra (2009) dalam skripsinya “ Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang). Dapat diambil kesimpulan perencanaan proses rekrutmen tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung sudah berdasarkan dengan

nilai-nilai Islam yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.<sup>8</sup>

Ahmad Munadin (2011) dalam skripsinya “Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada Rumah Sakit Islam Kendal. ” Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan di Rumah Sakit Islam Kendal dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga kerja. Dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Kendal sudah memenuhi kriteria Manajemen Syari’ah yaitu berupa sistem yang digunakan merekrut menggunakan sistem *merytdan carir*. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah metode

---

<sup>7</sup>Widya Tri Wahyuni, *Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada AJB BUMIPUTERA Syariah Malang*, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2007

---

<sup>8</sup> Henna Fatimatuz Zahra, *Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)*, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2009