

**“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM
PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG”**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

WIWIN PURWATI (112411147)

**EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

H. Khoirul Anwar, M.Ag

Jl. Bukit Barisan D-V/1 RT/RW 001/010 Beringin Ngaliyan Semarang

H. Mochammad Fauzi, SE., MM.

Dk. Genting. Ds. Walangasari RT. 04 RW. 01 Kel. Walangasari Moga Pemalang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Wiwin Purwati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini

Kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Wiwin Purwati

Nim : 112411147

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG”**.

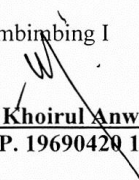
Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harapan menjadi maklum.


Wassalamu'alaikumWr.Wb

Semarang, 30 November 2015

Pembimbing I


H. Khoirul Anwar, M.Ag
NIP. 19690420 199603 1 002

Pembimbing II


H.Mochammad Fauzi, SE., MM.
NIP.19730217 200604 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Ngaliyan Semarang 50185 (024) 7601291

PENGESAHAN

Nama : Wiwin Purwati
NIM : 112411147
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Judul skripsi : "Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung "

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tanggal : 11 Desember 2015.

Dan dapat diterima sebagai pelengkapan ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Srata Satu (S 1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 11 Desember 2015

Dewan Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

H. Mochamad Fauzi, SE.,MM
NIP.19730217 200604 1 001

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Nur Fatoni, M. Ag.
NIP. 19730811 200003 1 004

Muhammad Nadzir, SHI., MSI.
NIP. 19730923 200312 1 002

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Khoirul Anwar, M.Ag.
NIP.19690420 199603 1 002

H. Mochamad Fauzi, SE., MM.
NIP.19730217 200604 1 001

MOTTO

إِنَّ خَيْرَ مَنْ أَسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”. (Q.S Al-Qashash[28]: 26)¹

¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002, h. 388.

PERSEMBAHAN

Dalam perjuangan meraungi ilmu yang ditempuh, dengan asa dan harapan kupersembahkan karya tulis skripsi ini teruntuk orang-orang yang selalu hadir dalam sedih dan bahagia dalam kehidupanku khususnya untuk Kedua Orang Tua tercinta Bapak Wahyudiono dan Ibu Mundiayah. Kalian adalah motivasi terbesarku, pahlawan bagiku yang mengarahkanku dan membimbingku kepada kebaikan, serta senantiasa mendukung dan mendoakanku untuk mewujudkan banyak harapan serta cita-cita. Adikku Tercinta Dwi Fitriani, yang selalu memberi keceriaan, menjadi sumber inspirasi dan mengajarkanku sikap bertanggung jawab.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikitan orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 27 November 2015

Deklarator



METERAI
TEMPEL
TGL. 30
27733ADF575183782
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Wiwin Purwati

Wiwin Purwati

112411147

ABSTRAK

Sebuah kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa apa yang disebut era globalisasi sudah tidak bisa dibendung lagi, Indonesia sudah merasakan dampaknya yaitu banyaknya tingkat pengangguran yang disebabkan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja, baik dari lulusan sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas, dan bahkan dari kalangan sarjana. Sumber Daya Manusia sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Namun walaupun kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan akan adanya suatu pengembangan karyawan guna memperbaiki kualitas pegawai dan mengembangkan potensi diri pegawai tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan kesesuaian rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diterapkan di BMT Muamalat Limpung dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan nilai-nilai moral (sikap/attitude) dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dalam perekrutan yang menggunakan metode tertutup juga kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam karena cenderung mengarah ke unsur nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Limpung masih kurang selektif. Dari proses pengembangan karyawan yang ada di BMT Muamalat Limpung ini, bahwa BMT Muamalat Limpung benar-benar menyadari bahwa aset yang berharga dalam perusahaan adalah karyawan yang

ada di dalam lingkungan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada BMT Muamalat Limpung tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun BMT Muamalat Limpung juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Dengan mempunyai karyawan yang efisien dan kompak maka tidak akan sulit suatu perusahaan dapat menggapai sebuah kesuksesan.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islam, Rekrutmen, Pengembangan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Tuhan seluruh alam yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan kenikmatan kepada penulis berupa kenikmatan jasmani maupun rohani, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang berjudul: “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG”. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Tidak akan mungkin skripsi ini tersusun tanpa arahan serta bantuan dari pihak-pihak lain baik yang bersifat materiil maupun immaterial. Oleh karena itulah disadari bahwa kemampuan penyusun tidak seberapa dalam menyelesaikan skripsi ini, sungguh terbatas kemampuan manusia. Akan tetapi berkat bimbingan serta bantuan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini penyusun dapat menyelesaikan sampai pada titik akhir. Maka perlu penyusun sampaikan rasa ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dan Wakil Dekan serta para Dosen Pengampu di lingkungan fakultas.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Ahmad Furqon, Lc. M.A, selaku Sekjur Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak H. Khoirul Anwar, M.Ag., selaku pembimbing I dan Bapak H. Muchammad Fauzi, SE., MM., selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah sabar dalam mengarahkan serta memberi masukan berharga dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak H. Khoirul Anwar, M.Ag., selaku dosen wali yang tiada henti membimbingku selama penulis berada dalam bangku perkuliahan.
6. Seluruh dosen UIN Walisongo Semarang yang telah mengantarkan penyusun dalam menggeluti berbagai bidang ilmu.
7. Kedua Orang Tua tercinta Bapak Wahyudiono dan Ibu Mundiayah. Kalian adalah motivasi terbesarku, pahlawan bagiku yang mengarahkanku dan membimbingku kepada kebaikan, serta senantiasa mendukung dan mendoakanku untuk mewujudkan banyak harapan serta cita-cita.
8. Adikku Tercinta Dwi Fitriani, yang selalu memberi keceriaan, menjadi sumber inspirasi dan mengajarkanku sikap bertanggung jawab. Dan kepada seluruh keluarga besarku yang memberikan dorongan baik moril maupun materiil, doa dan kasih sayangnya.
9. Teman-temanku di kos Sahid (Feni, Aan, Mbak Nia, Anis, Tia, dan Lia) yang selalu menemani hari-hariku dalam suka maupun duka. Dan untuk Derzyanto terimakasih untuk semangat, motivasi serta doanya.
10. Sahabat-sahabatku seperjuangan Nur Azizah, Putri Handriana, Siti Komariyah, Tri Wahyuningsih, Masriah, Yuliana Intan Sari, M. Zainuddin, Ali Murtadlo, M. Siddiq, M. Ashim.
11. Keluarga besar EID 2011, serta teman-teman KKN ke 64 posko 78, terimakasih atas perhatian dan kehangatan kekeluargaan yang selalu tercurahkan.
12. Bapak Wibowo selaku Manajer di BMT Muamalat Limpung yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta membantu penulis selama melaksanakan penelitian dan membantu proses kelancaran penulisan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal yang telah

tercurahkan akan menjadi amal yang saleh, dan mampu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki masih kurang, sehingga skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap agar skripsi ini memberikan kontribusi yang berarti dalam dunia pendidikan serta bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Semarang, 27 November 2015

Penulis

Wiwin Purwati

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan pustaka	10
F. Metode penelitian	14
G. Sistematika penulisan	20

BAB II : LANDASAN TEORI TENTANG NILAI-NILAI ISLAM, REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

A.	Tinjauan Tentang Nilai-nilai Islam	24
1.	Aqidah	25
2.	Syariat	27
3.	Akhlaq	29
B.	Tinjauan Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam	32
1.	Pengertian Rekrutmen karyawan	32
2.	Prinsip-Prinsip Rekrutmen Karyawan	37
3.	Metode Rekrutmen Karyawan	42
4.	Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan	45
C.	Tinjauan Pengembangan Karyawan Berbasis Islam	51
1.	Pengertian Pengembangan Karyawan	51
2.	Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karyawan	56
3.	Prinsip-Prinsip Pengembangan Kepribadian Karyawan	59
4.	Metode-Metode Pengembangan Karyawan	64

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A.	Gambaran umum BMT Muamalat Limpung	71
1.	Sejarah BMT Muamalat Limpung	71
2.	Visi, Misi, Falsafah, Moto dan Budaya Kerja BMT Muamalat Limpung	72
3.	Struktur Organisasi BMT Muamalat Limpung ..	73
4.	Budaya Kerja BMT Muamalat Limpung	74
5.	Produk Layanan BMT Muamalat Limpung	76

6. Program Kerja BMT Muamalat Limpung	77
B. Rekrutmen Karyawan di BMT Muamalat Limpung	82
C. Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung	91

**BAB IV : ANALISIS IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM
DALAM PROSES REKRUTMEN DAN
PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT
MUAMALAT LIMPUNG**

A. Analisis Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Di BMT Muamalat Limpung	99
B. Analisis Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Pengembangan Karyawan Di BMT Muamalat Limpung	110

BAB V : KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan	119
B. Saran-saran	120
C. Penutup	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini peran Sumber Daya Manusia dirasakan sangat penting bagi pembangunan apalagi bagi negara-negara yang sedang berkembang. Sebuah kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa apa yang disebut era globalisasi sudah tidak bisa dibendung lagi, Indonesia sudah merasakan dampaknya yaitu banyaknya tingkat pengangguran yang disebabkan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja, baik dari lulusan sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas, dan bahkan dari kalangan sarjana. Untuk dapat terus bersaing dalam persaingan global, kita dituntut untuk menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja, pada umumnya meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Meskipun selalu tersedia lapangan pekerjaan, baik dari lembaga pemerintah maupun swasta yang memberikan

kesempatan bekerja, namun tetap saja tidak dapat menampung banyaknya pencari kerja tersebut. Hanya sumber daya manusia yang handal dan berprestasilah yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Sasaran perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya akan mungkin terwujud bila para manajer didalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.¹

¹ Manulang, *Pengantar Bisnis, edisi I*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universiti Press, 2002., h. 271.

Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Hal ini dikarenakan kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan.² Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang

² T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003., h. 240.

semua proses tersebut berpijak pada akidah Islam (Al-Quran dan Al-Hadist).³

Namun walaupun kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan akan adanya suatu pengembangan karyawan guna memperbaiki kualitas pegawai dan mengembangkan potensi diri pegawai tersebut. Manusia merupakan perencana, pelaku, pengendali, serta pengaktualisasi pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama pembangunan. Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga

³ Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan, 2002., h. 25 .

⁴ Buchari Alma, Donni Juni priansa, *Manajemen Bisnis Syariah (Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer)*, Bandung: Alfabeta, 2014., h. 307.

kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.⁵

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga ekonomi Islam yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer yang harus dibarengi dengan manajemen sumber daya manusia yang amanah dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sebagai pelaksana praktik ekonomi syariah, SDM syariah haruslah memiliki tauhid yang mendalam, perilaku yang selaras dengan syariah, SDM syariah juga harus menjadi pribadi yang memiliki komitmen tinggi pada kejujuran, amanah, professional, percaya diri, dan bisa diandalkan sesuai dengan ajaran-ajaran islam yang berasal dari Al-Quran dan Hadist.

Keberadaan Baitul Maal Wattamwil (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro syariah mengalami perkembangan yang

⁵ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005., h. 204.

dinamis, sekarang BMT sudah banyak dijumpai di beberapa wilayah. Di wilayah kecamatan Limpung terdapat beberapa lembaga keuangan baik berbasis syariah maupun konvensional. Hadirnya BMT saat ini merupakan fenomena baru, yang menjadi upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. BMT juga sangat diminati oleh masyarakat karena manajemen yang digunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapat informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi. Potensi BMT di wilayah kecamatan Limpung cukup besar karena berdiri ditengah-tengah pasar dan terdapat usaha-usaha kecil yang membutuhkan modal.

BMT Muamalat Limpung adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang sudah memiliki tiga kantor cabang yang berpusat dikomplek terminal A3 Limpung Batang. BMT mempunyai logo yaitu Halal Profesional, melayani transfer ke semua Bank, pembayaran listrik, telepon, air PDAM, serta simpanan yang halal dan pembiayaan yang syariah.⁶ BMT Muamalat Limpung merupakan lembaga keuangan yang sistem

⁶ Brosur pada BMT Muamalat Limpung

operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama islam (Al-Qur'an dan Hadist). Maka dibutuhkan SDM yang berkualitas tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga.

Untuk mewujudkan keinginan tersebut BMT Muamalat Limpung perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan serta motivasi untuk karyawan sesuai ketentuan manajemen Islam. Namun pada kenyataannya dalam melakukan penarikan karyawan baru di BMT tersebut masih kurang selektif. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan.⁷ Hal ini tentunya bertentangan dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ
 الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

⁷ Hasil wawancara dengan salah satu karyawan BMT Muamalat Limpung pada tanggal 21 September 2015 pukul 11.00.

Artinya: “*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:”Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (Q.S Al-Qashash:26).⁸

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah.⁹

Berdasarkan latar belakang diatas maka penyusun tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Limpung?

⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002., h. 388.

⁹ Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014., h.159.

2. Bagaimana implementasi nilai-nilai islam dalam proses pengembangan karyawan yang diterapkan di BMT Muamalat Limpung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diterapkan pada BMT Muamalat Limpung.
2. Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diterapkan di BMT Muamalat Limpung dengan nilai-nilai Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen ekonomi Islam, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau lembaga Islam.
2. Secara praktis:
 - a. Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam

proses manajemen sumber daya manusia pada lembaga syariah khususnya di BMT Muamalat Limpung.

- b. Bagi para manajer merupakan bahan pertimbangan dalam perekrutan dan pengembangan, terhadap karyawan untuk kemajuan dan perkembangan personalnya.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti. Kegunaan dari telaah pustaka adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang sejenis yang telah dilakukan serta untuk melihat persoalan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sejauh penelusuran yang telah dilakukan, peneliti menjumpai hasil penelitian yang menjumpai titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini, diantaranya adalah:

Henni fatimatuz Zahra (2009) dalam skripsinya “ Analisa Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Jabung dilakukan sederhana namun cukup lengkap

dan selektif. Proses tersebut meliputi kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan. Dalam perencanaan proses rekrutmen tenaga kerja di KAN Jabung sudah berdasarkan dengan nilai-nilai keislaman yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja¹⁰.

Rizki nadila (2010) dalam skripsinya “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Muamalat Indonesia cabang Malang memiliki tujuan untuk meningkatkan etos kerja, kemampuan, profesionalitas dan kinerja karyawan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Muamalat cabang Malang bagi karyawan dilaksanakan dengan pelatihan. Tahap-tahap yang dilaksanakan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia adalah analisis kebutuhan,

¹⁰ Henni fatimatuz Zahra, “ *Analisa Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam*”, skripsi, Malang, 2009., h. Xii.

rancangan intruksional, pelaksanaan, dan evaluasi. Kendala-kendala yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Muamalat Indonesia cabang Malang masih tetap ada, akan tetapi pengembangan sumber daya manusia masih merupakan langkah yang paling tepat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.¹¹

Ahmad Munadin (2011) dalam skripsinya “ Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Prespektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal”. Hasil penelitian 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 syariah. Sedangkan metode yang dipakai adalah metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling

¹¹ Rizki nadila, “*Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Malang*”, skripsi, Surabaya: 2010., h. Xii.

dominan adalah metode terbuka. Sedangkan dalam proses seleksi dan penempatan tidak hanya menitikberatkan pada segi lahir (*performance*) keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhana). Dan juga sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).¹²

Larasati Oktina (2012) dalam skripsinya “Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (studi pada PT. Toha Putra Semarang)”. Menunjukkan bahwa Penerapan manajemen berbasis Islam dalam PT Toha Putra meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang Islami dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana semua

¹² Ahmad Munadin, “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal”, Skripsi, Semarang: 2011., h. Vii.

aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.¹³

F. Metodologi penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.¹⁴ Penelitian ini bersifat deskriptif yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung.

¹³ Larasati Oktina, "Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (studi pada PT. Toha Putra Semarang)", skripsi, Semarang: Perpustakaan UNDIP, 2012., h. 7.

¹⁴ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011., h. 80.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.¹⁵ Pendekatan ini digunakan karena data yang diperoleh merupakan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari narasumber serta berupa perilaku yang diamati.

Pendekatan yang peneliti lakukan yaitu mendeskripsikan sejauh mana implementasi nilai-nilai islam dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung

2. Sumber dan jenis data

Data yang digunakan sebagai sumber dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakuakn melalui

¹⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012., h. 60.

wawancara, observasi, dan alat lainnya.¹⁶ Sumber data primer dalam penelitian ini melalui interview/wawancara. Penulis akan mewawancarai dengan Bapak Wibowo selaku manajer untuk menggali informasi mengenai proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah, dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian.¹⁷

Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai cara

¹⁶ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011., h. 87.

¹⁷ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, 2010., h. 12.

pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti. Data yang dimaksud berupa dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Data yang diperoleh peneliti dari BMT Muamalat Limpung berupa data mengenai: Profil dari BMT Muamalat Limpung.

3. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu metode pengumpulan data. Metode ini bertujuan menggambarkan memaparkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, yaitu menggambarkan tentang implementasi nilai-nilai islam dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung yang dilakukan dengan cara:

- 1) Wawancara

Yaitu percakapan antara dua orang dimana salah satunya bertujuan untuk menggali dan

mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu. Yaitu penulis secara aktif membuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada Bapak Wibowo selaku manajer BMT Muamalat Limpung sehubungan dengan informasi proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Metode wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (semistruktur Interview). Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ideidenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.¹⁸

¹⁸ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”, Bandung: Alfabeta, 2013., h. 233.

2) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian, namun melalui dokumen,¹⁹ yaitu dengan cara mengumpulkan data yang ada sangkut pautnya dengan penelitian, sebagai pelengkap dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Dalam metode pengumpulan data ini peneliti mengumpulkan data-data dengan mencatat atau menggandakan dokumen-dokumen seperti SOP BMT Muamalat Limpung, SPI BMT Muamalat Limpung, dokumen-dokumen ini merupakan pelengkap karena data yang diperoleh pada metode ini lebih otentik dan lebih terjamin kebenarannya.

4. Metode analisis data

¹⁹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996., h. 159.

Selain data yang diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, semua data yang diperoleh baik secara wawancara dan dokumentasi diolah atau dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat berdasarkan data primer dan data sekunder.²⁰

5. Lokasi penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan karya ilmiah yang berupa skripsi ini penulis melakukan penelitian di BMT Muamalat Limpung yang beralamat di Komplek Terminal No.A3 Limpung Batang.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memperjelas dari masing-masing bab secara sistematis agar tidak terjadi

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 401.

kesalahan dalam penyusunannya. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI TENTANG NILAI-NILAI ISLAM, REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

Pada bab ini memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas topik permasalahan tersebut. Bab ini meliputi tinjauan tentang nilai-nilai Islam, tinjauan rekrutmen karyawan berbasis Islam yang berisi tentang: pengertian rekrutmen, prinsip-prinsip rekrutmen, metode rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, tinjauan pengembangan

karyawan berbasis Islam yang berisi tentang: pengertian pengembangan karyawan, tujuan dan manfaat pengembangan karyawan, metode-metode pengembangan karyawan.

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah BMT Muamalat Limpung, Visi, Misi, Falsafah, Moto, dan Budaya Kerja BMT Muamalat Limpung, Struktur organisasi BMT Muamalat Limpung, budaya kerja BMT Muamalat Limpung, produk layanan BMT Muamalat Limpung, program kerja BMT Muamalat Limpung, pelaksanaan rekrutmen di BMT Muamalat Limpung, pelaksanaan pengembangan di BMT Muamalat Limpung.

BAB IV. ANALISIS IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi hasil penelitian, meliputi: analisis implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen karyawan, analisis implementasi nilai-nilai Islam dalam proses pengembangan karyawan.

BAB V. PENUTUP

Pada bab ini peneliti mencoba mengambil beberapa kesimpulan, dilanjutkan dengan beberapa saran dan diakhiri dengan kata penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI TENTANG NILAI-NILAI ISLAM, REKRUTMEN, DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

A. Tinjauan Tentang Nilai-nilai Islam

Islam memandang ada dua jenis nilai dalam laku perbuatan manusia, yaitu nilai agama dan nilai kebudayaan.¹ Agama Islam adalah risalah (pesan-pesan) yang diturunkan Tuhan kepada para Nabi dan Rasul sebagai petunjuk dan pedoman yang mengandung hukum-hukum sempurna untuk dipergunakan dalam menyelenggarakan tata cara kehidupan manusia, yaitu mengatur hubungan manusia dengan Khaliknya.

Sebagai sumber nilai, Agama Islam memberi petunjuk, pedoman dan pendorong bagi manusia dalam menciptakan dan mengembangkan budaya serta memberikan pemecahan terhadap segala persoalan hidup dan kehidupan. Didalamnya mengandung ketentuan-ketentuan keimanan, ibadah, mua'malah, dan pola tingkah laku dalam berhubungan dengan sesama makhluk yang menentukan proses berpikir, merasa dan pemebentukan kata hati.

¹ Sidi Gazalba, *Asas Kebudayaan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1987., h. 104.

Didalam Agama Islam mengandung tiga komponen pokok yang terstruktur dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.² Ketiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aqidah

Aqidah berarti kepercayaan, keyakinan suatu yang diyakini oleh hati, kepercayaan yang dianut oleh orang bergama.³ Aqidah tauhid sebagai kebenaran merupakan landasan keyakinan bagi seorang muslim. Keyakinan yang mendasar itu menopang seluruh perilaku, membentuk dan memberi corak dan warna kehidupannya dalam hubungannya dengan makhluk lain dan hubungan dengan Tuhan. Dalam hubungannya dengan Tuhan, aqidah memberi kejelasan tentang Tuhan yang disembahnya yang di TanganNya nasib seluruh makhluk ditentukan. Untuk mencapai ketinggian tersebut seseorang harus meyakini enam buah sendi yang lebih dikenal dengan istilah rukun iman, yaitu: iman kepada Allah, iman kepada malaikat Allah, iman kepada

² Muslim Nurdin, et al, *Moral dan Kognisis Islam*, Bandung: Alfabeta, 1993., h. 36.

³ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990., h. 15.

Rasul Allah, iman kepada hari akhir, iman kepada kitab Allah, iman kepada takdir Allah. Seperti yang diterangkan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah 164:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ
وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ
مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ
كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ
وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar dilaut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisiran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan.*” (Q.S Al-Baqarah: 164).⁴

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002., h. 25.

2. Syari'at

Secara etimologis “Syari’at” berarti jalan, aturan, ketentuan, atau undang-undang Allah SWT. Syari’at adalah aturan atau undang-undang Allah yang berisis tata cara pengaturan perilaku hidup manusia dalam melakukan hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan alam sekitarnya untk mencapai keridhoan Allah yaitu keselamatan di dunia dan akhirat.⁵

Syariat adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT maupun dengan makhluk, didalamnya terdapat dua unsur, yakni Ibadah dan Muamalah. Ibadah memiliki makna yang luas, ia mencakup segala sesuatu yang menjadi aktivitas manusia dalam menyembah Allah SWT. Seperti dalam ibadah sholat yang sudah diterangkan dalam ayat Al-Qur’an:

فَأَقْرَهُوْا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ ۚ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضًى
وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

⁵ Muslim Nurdin, et al, *Moral dan Kognisis Islam...*, h. 101.

وَأٰخَرُونَ يُقْتَتِلُونَ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ ۖ فَٱقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ وَأَقِيمُوا
 الصَّلَاةَ وَءَاتُوا الزَّكَاةَ وَٱقْرَضُوا ٱللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا ۚ وَمَا تَقَدَّمُوا
 لِأَنفُسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ ٱللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا ۚ
 وَٱسْتَغْفِرُوا ٱللَّهَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari *al-Qur’an* dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berikanlah pinjaman kepada Allah pinjaman yang baik. Dan kebaikan apa saja yang kamu perbuat untuk dirimu niscaya kamu memperoleh (balasan)nya disisi Allah sebagai balasan yang paling baik dan yang paling besar pahalanya. Dan mohonlah ampunan kepada Allah; sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (Q.S Al-Muzzamil: 20).⁶

Dalam konteks lebih luas, hukum-hukum syariat (ibadah dan muamalah) bertujuan mewujudkan dan melindungi tiga maslahat: maslahat utama (primer), maslahat penting (sekunder), dan maslahat penunjang (tersier). Maslahat utama adalah kebutuhan pokok hidup manusia yang meliputi agama, jiwa, harta, akal, dan keturunan. Adapun

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*..., h. 575.

masalah penting adalah berbagai masalah yang dibutuhkan oleh manusia agar hidup mereka dapat berjalan dengan mudah dan praktis, misalnya jual beli salam dalam muamalat, diaturannya hukum cerai, dll. Sedangkan masalah penunjang, yaitu kebutuhan manusia akan berbagai hal, untuk menunjang kelangsungan hidup agar terasa indah dan nyaman, seperti disyariatkannya bersuci (*thaharah*).⁷

3. Akhlaq

Akhlaq adalah perbuatan manusia atas dasar kewajibannya terhadap Allah terhadap manusia, terhadap diri sendiri dan alam.⁸ Termasuk dalam hal ini adalah akhlaq terhadap Allah meliputi mentauhidkan Allah, seperti dalam penjelasan Al-qur'an berikut:

⁷ Abu Fahmi, et al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014., h. 12.

⁸ Muslim Nurdin, et al, *Moral dan Kognisis Islam...*, h. 150.

قَالَ رَجُلَانِ مِنَ الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمَا ادْخُلُوا
 عَلَيْهِمُ الْبَابَ فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ فَإِنَّكُمْ غَالِبُونَ وَعَلَى اللَّهِ
 فَتَوَكَّلُوا إِنَّ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٢٣﴾

Artinya: “Berkatalah dua orang diantara orang-orang yang takut (kepada Allah) yang Allah telah memberi nikmat atas keduanya: “ serbulah mereka dengan melalui pintu gerbang (kota) itu, maka bila kamu memasukinya niscaya kamuakna menang. Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu bertawakal, jika kamu benar-benar orang yang beriman.” (Q.S Al-Maidah: 23).⁹

Sedangkan akhlaq diri sendiri meliputi: sabar, jujur, bersyukur, akhlaq sesama manusia meliputi ukhuwah atau persaudaraan, tolong-menolong, menepati janji, serta berbuat adil. Seperti dalam Al-Qur’an:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ
 وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
 تَذَكَّرُونَ ﴿٩١﴾

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*,..., h. 111.

*permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S An-Nahl: 90).*¹⁰

Sedangkan akhlaq terhadap alam sekitar yaitu dengan memperhatikan, menjaga dan merenungi penciptaan Allah. Islam sebagai agama yang universal meliputi semua aspek kehidupan manusia mempunyai system nilai yang mengatur hal-hal yang baik, yang dinamakan akhlaq Islami. Sebagai tolak ukur perbuatan yang baik dan buruk mestilah merujuk kepada ketentuan Allah SWT dan Rasul-Nya, karena Rasulullah SAW adalah manusia yang paling mulia akhlaqnya.

Akhlaq mulia sangatlah penting bagi seorang mukmin, bahkan keislaman seseorang sangat ditentukan dengan kebaikan akhlaqnya, bila diuraikan tentang nilai-nilai Islam yang meliputi aqidah, syariat, dan akhlaq tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Islam agama yang memberikan pedoman hidup secara menyeluruh kepada umat manusia baik yang menyangkut kehidupan rohaniah maupun jasmaniah,

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,..., h. 277.

dunia dan akhirat serta agama yang mengatur kehidupan manusia baik individu maupun sosial. Dengan demikian Islam adalah agama yang telah disempurnakan, agama rahmat bagi seluruh alam dan agama yang sah dihadirat Allah SWT serta diperuntukan bagi manusia sepanjang zaman.¹¹

B. Tinjauan Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam

1. Pengertian rekrutmen

Menurut Amirullah dan Imam Hardjanto, Penarikan (rekrutmen) tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang

¹¹ Ahmad Azhar Basyir, *Pendidikan Agama Islam I*, Yogyakarta: UII, 1998, h. 43.

cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.¹²

Menurut Jusmaliani Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDM yang melamar, kedua jenis SDM yang melamar, dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.¹³

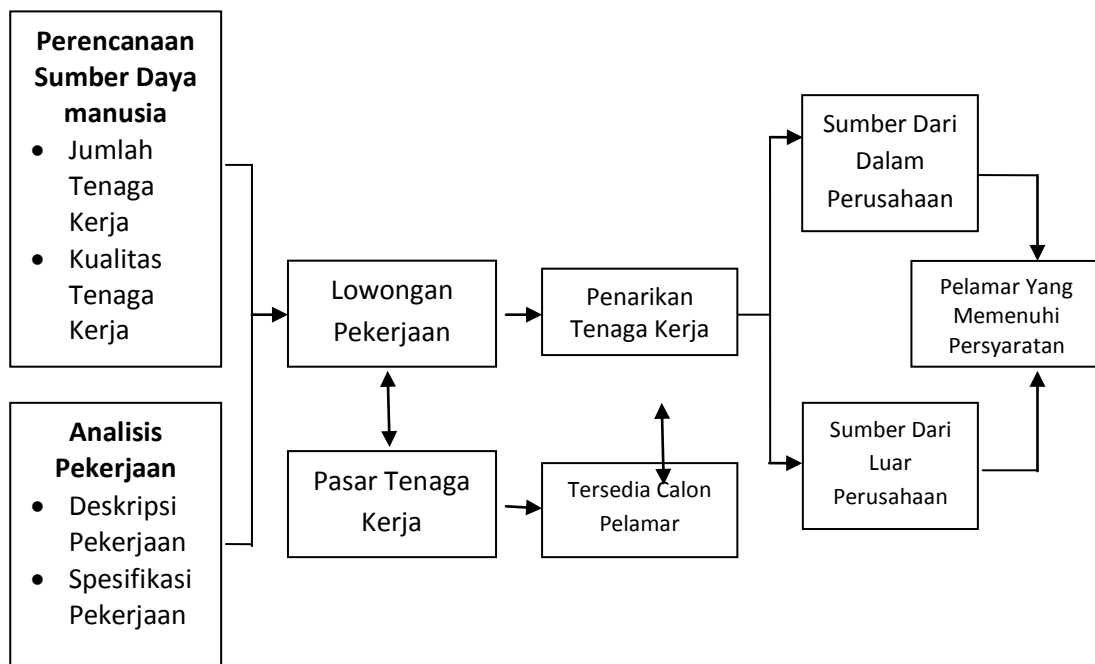
Hasil kegiatan rekrutmen merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan.

¹² Amirullah, dkk, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005., h. 161.

¹³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011., h. 79-80.

Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui tenaga kerja. Proses ini diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya penarikan dengan menggunakan metode-metode penarikan yang efektif.¹⁴

Tabel 1: Proses Rekrutmen



Sumber: Data Sekunder 2015

¹⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012., h. 140-141.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya.¹⁵

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran, dan keadilannya. Hal itu merupakan sebuah keharusaan, sesuai dengan firmanNya:

¹⁵ Didin Hafidhudin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2003., h. 1.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ
 وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ
 اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Ma’idah:8)¹⁶

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut: masalah perekrutan secara syariah sama terbitnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang paling banyak kelebihanannya dan paling lengkap kriterianya. Kesimpulannya, pemilihan berdasarkan kelayakannya (*ashlah*). Dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*,..., h. 108.

yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan *mawali* atau persahabatan, atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzhab, terikat atau suku.¹⁷

2. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip dari rekrutmen adalah:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - 1) Analisis Pekerjaan,
 - 2) Deskripsi Pekerjaan, dan
 - 3) Spesifikasi Pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)

¹⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012., h. 197.

- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e. Fleksibility
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.¹⁸

Dalam Islam pada prinsipnya rekrutmen bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kompetensi dan talenta yang dibutuhkan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-Nisa':58-59

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
 النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾ يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ
 وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

¹⁸ Viethza Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009., h. 150.

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ

ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “*sesungguhnya Allah ta’ala menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat. Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu sekalian kepada Allah, taatlah kepada Rasul dan ulil amri dan dari golonganmu. Kemudian jika kamu berselisih dalam suatu masalah, kembalikanlah ia kepada Allah dan Rasul, jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya.*” (Al-Qur’an Surat An-Nisa’:58-59).¹⁹

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa metode yang digunakan oleh Nabi dalam pemilihan dan pengangkatan para pembantu yang mengelola pemerintahannya adalah sebagai berikut:

- a. Mengangkat individu yang *aslah* (paling layak dan sesuai). Menurut riwayat, pada saat Rasulullah saw. menaklukan kota Mekkah dan menerima kunci Ka’bah dari Bani Syaibah, kunci tersebut hendak diminta oleh

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya...*, h. 87.

Abbas bin Abdul Muttalib agar dia memegang dua tugas sekaligus, yaitu memberi minum jemaah haji (*siqiyah*) serta menjadi pelayan ka'bah (*rifadah*). Kemudian, turunlah surat An-Nisa':58-59 yang memberitahukan agar Rasulullah saw. tetap mempercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin (*ulil amri*) untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Rasulullah saw. bersabda: *“Barang siapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.”* (HR. Baihaqi)

Hadist tersebut memberi petunjuk bahwa kebijakan yang diambil oleh ulil amri dalam memilih dan mengangkat para pegawainya harus melalui proses seleksi seketat mungkin. Disamping itu, hadist tersebut mengisyaratkan

hendaknya jangan sekali-kali menyerahkan jabatan kepada orang yang meminta jabatan. Rasulullah saw. bersabda kepada Abdurrahman bin Samurah, *“Wahai Abudurrahman, janganlah kamu sekali-kali meminta jabatan. Jika kamu memegang jabatan itu tanpa kamu minta, kamu akan diberi pertolongan untuk melaksanakannya. Namun, jika jabatan itu diberikan kepadamu karena kamu minta, dirimu akan dibebani karenanya.”* (HR. Bukhari).

- b. Memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada.
- c. Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah. orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit. Suatu ketika Umar bin Khattab ra. berdoa, *“Ya Allah Ta’ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuat dosa, dan*

ketidakberdayaan (kelemahan) orang yang dapat dipercaya.”

Dengan demikian, prinsip dasar untuk memilih pegawai pemerintah adalah mengetahui yang paling sesuai dengan keahliannya (profesional), disamping memiliki kapabilitas dan amanah serta terbukti loyalitasnya untuk Islam dan kaum muslimin.²⁰

3. Metode Rekrutmen Karyawan

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen karyawan baru adalah metode tertutup dan terbuka.

a. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapat karyawan yang *qualified* lebih besar.

²⁰ Abu Fahmi, et al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah...*, h. 91-93.

Adapun kelebihan dari sistem ini adalah mendapatkan banyak calon karyawan, namun kelemahannya adalah memakan banyak waktu.

b. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik sulit.²¹

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezalaiman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah dalam sabdanya: *“Barang siapa mempekerjakan orang karena ada*

²¹ MARIHOT TUA EFFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2002. hlm. 109

unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin.”

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Dalam hadist lain Rasul bersabda: *“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak) maka ia telah menipu Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin secara umum.”*²²

²² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006., h. 106-107.

4. Sumber-sumber rekrutmen Karyawan

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan/pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal) organisasi/perusahaan. Dengan kata lain kebijaksanaan rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja.

- a. Rekrutmen Internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya sangat berpengaruh pada kebijaksanaan rekrutmen. Pengaruhnya kerap kali langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi ketrampilan/keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Disamping itu pasar tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya, karena organisasi/perusahaan berkewajiban melakukan

kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karir para karyawan.²³

Kelemahan dari rekrutmen internal ini dinamakan *efek ripple* dimana ketika tenaga kerja yang menempati jabatan yang baru akan menyebabkan tenaga kerja yang digantikannya mengalami efek psikologis yang dapat dikatakan mungkin tidak nyaman. Akibatnya, produktivitas dari tenaga kerja yang baru maupun yang lama belum tentu akan meningkat terkait dengan efek ini. Kecuali jabatan yang ditempati oleh tenaga kerja internal tersebut adalah jabatan yang baru sehingga tidak ada tenaga kerja yang lama yang digantikan, misalnya pada saat dilakukan pembukaan cabang baru atau departemen baru dalam perusahaan/organisasi, maka *efek ripple* ini barangkali dapat dihindarkan.²⁴

²³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011., h. 175-178.

²⁴ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005., h. 202.

- b. Rekrutmen Eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi/perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Disamping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.²⁵

Adapun saluran-saluran dalam rekrutmen yang bersumber dari luar perusahaan, antara lain:

- 1) Pelamar langsung (pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan).
- 2) Lamaran tertulis (para pelamar mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi ada lowongan atau tidak).

²⁵ Nawawi, *Manajemen...*, h.175-178.

- 3) Lamaran berdasarkan orang dalam.
- 4) Iklan (surat kabar, majalah, TV, radio, dan lain sebagainya).
- 5) Instansi pemerintah (Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, Departemen Sumber Daya Manusia, dan lain sebagainya).
- 6) Perusahaan penempatan tenaga kerja.
- 7) Perusahaan pencari tenaga kerja profesional.
- 8) Lembaga pendidikan.
- 9) Organisasi profesi.
- 10) Serikat pekerja.
- 11) Balai latihan kerja milik pemerintah(sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu Negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan diberbagai balai pelatihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah

warga sehingga memiliki ketrampilan teknis yang benar-benar siap pakai).²⁶

Kelebihan dari rekrutmen eksternal ini adalah bahwa perusahaan mungkin memiliki peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik dari apa yang dimiliki saat ini, atau memperoleh tenaga kerja yang akan membawa semangat baru yang berdampak positif bagi perusahaan/organisasi. Keterbatasan dari rekrutmen eksternal ini adalah dalam hal adaptasi tenaga kerja tersebut dengan lingkungan internal perusahaan/organisasi. Dikarenakan tenaga kerja yang direkrut adalah tenaga kerja baru atau dari luar, maka perlu waktu bagi tenaga kerja tersebut maupun bagi perusahaan untuk melakukan adaptasi mengenai pekerjaan dan jabatan yang akan ditempati maupun keterkaitannya dengan misi perusahaan cara keseluruhan.²⁷

²⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015., h. 113.

²⁷ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005., h. 202.

Didalam perekonomian pada masa Umar memiliki karakteristik fleksibilitas. Fleksibilitas dalam perekonomian maksudnya adalah kemudahan dalam pelaksanaan. Hendaknya perekonomian tidak berciri khas kaku yang menjadikannya lemah dalam merealisasikan kemaslahatan umum, dan hendaknya banyaknya birokrasi tidak menjadi dinding penghalang proses ekonomi. Ekonomi Islam memberikan anjuran agar lebih transparan dalam memberikan informasi apapun termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan. karena alam raya ini diciptakan oleh Allah bukan hanya untuk satu atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga harus memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki.²⁸ Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

²⁸ Quthb Ibrahim Muhammad, *Kebijakan Ekonomi Umar*, (Jakarta: Pustaka Azzam, cet 1, 2002). hlm. 54

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا

مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ۝

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah dari sebahagian dari Rizki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”(Q.S Al-Mulk:15).²⁹

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

C. Tinjauan Pengembangan Karyawan Berbasis Islam

1. Pengertian Pengembangan Karyawan

Suatu organisasi dapat berkembang dan hidup terus, bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, h. 563.

dari luar, begitu rumit, karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya, khususnya dari segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali mereka dengan berbagai pengetahuan dan ketrampilan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah program yang dirancang khusus oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya.³⁰

Menurut Malayu S.P Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.³¹

³⁰ Manulang, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: PT. Indeks, 2013., h. 242-243.

³¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1994., h. 76.

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan (*development*) merupakan proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis yang terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.³²

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan berbeda dengan pelatihan. Pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2008., h. 50.

pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.³³

Tabel 2: Pelatihan vs Pengembangan

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Mempelajari perilaku dan tindakan tertentu; mendemonstrasikan teknik-teknik dan proses-proses	Memahami konsep dan konteks informasi; mengembangkan penilaian; memperluas kapasitas untuk tugas-tugas
Kerangka waktu	Jangka waktu yang lebih pendek	Jangka waktu yang lebih panjang
Ukuran-ukuran efektivitas	Penilaian kinerja, analisis biaya, manfaat, kelulusan, atau diploma	Tersedia orang-orang yang memenuhi syarat ketika dibutuhkan; promosi dari dalam bila memungkinkan; keunggulan kompetitif berbasis SDM

Sumber: data sekunder 2015

³³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta: PT Salemba Empat, 2006., h. 350.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw. bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”*

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.³⁴

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006., h. 117.

2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karyawan

Tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat dicapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjelaskan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan perusahaan atau organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawan. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan dan konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut.³⁵

Manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah

³⁵ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012., h. 92.

melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi. Apakah pegawai tersebut mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini sangat tergantung pada pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), serta kemampuan (*ability*), kepercayaan (*trust*), dan tanggung jawab (*responsibility*) yang bersangkutan kepada organisasi.³⁶

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang Islami, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah ketrampilan pekerja.

Menurut Hasan dalam buku Jusmaliani, untuk memajukan kualitas SDI ada tiga dimensi yang harus diperhatikan:

- a. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Pribadi yang tangguh

³⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013., h. 39-40.

akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan/organisasi. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah.

- b. Dimensi produktifitas. Dimensi produktifitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktifitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh.
- c. Dimensi kreatifitas. Dimensi kreatifitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Dengan berkembangnya industri kreatif akhir-akhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan

berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.³⁷

3. Prinsip-prinsip pengembangan kepribadian karyawan

Melihat pentingnya pembinaan karyawan yang handal, maka sangat diperlukan pula prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam usaha pengembangannya. Islam kelihatannya telah meletakkan pijakan yang dapat dijadikan paradigma pengembangan kepribadian setiap karyawan, yaitu:

a. Prinsip perubahan

Setiap karyawan harus mengimani bahwa qadha dan qadar sepenuhnya merupakan keputusan Allah. Namun Allah juga memerintahkan agar manusia mengubah nasibnya sendiri, atau bila tidak, Tuhan akan membiarkan keadaan yang buruk tetap menjadi nasibnya. (Q. S. Ar-Ra'ad: 11)

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ
 ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

³⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan...*, h. 101-102

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ع وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنْ وَالٍ 

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra’ad:11)³⁸

b. Prinsip berlomba (kompetisi sehat)

Pribadi yang memiliki gairah bersaing untuk mencapai sesuatu yang lebih baik atau optimal dalam semua kegiatan merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan, serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang banyak.(Q. S. Al-Baqarah: 148)

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا^ط فَاسْتَبِقُوا^ع الْخَيْرَاتِ^ع أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ^ع بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا^ع إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ



³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*..., h. 250.

Artinya: “*Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*” (Q. S. Al-Baqarah:148)³⁹

c. Prinsip kreativitas

Lahir dan mati merupakan dua ujung dalam satu tabung hidup (life-tunnel) yang memberikan kesempatan kepada manusia untuk mengisinya dengan amalan yang terbaik. Hal ini baru bisa dicapai dengan kreatifitas yang tinggi.

d. Prinsip kerja tim

Kerjasama dapat memunculkan suasana saling membantu dalam menangani pekerjaan ini akan melahirkan gelombang produktivitas yang luar biasa, dan bahkan tidak diperhitungkan manusia, jika ia berpikir dan berbuat sendiri. Itulah sebabnya semangat sinergik dan simbiotik harus selalu terjaga dikalangan karyawan.

e. Prinsip tanggung jawab

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, h.23.

Setiap karyawan wajib memiliki rasa tanggung jawab untuk memberhasilkan tugas-tugas yang diamanahkan baik terhadap dirinya secara pribadi maupun bagi kelompoknya, termasuk rasa percaya masyarakat terhadap kelompok dan usaha tersebut.

f. Prinsip manfaat dan mashalat

Setiap karyawan harus meyakini bahwa apa yang dilakukannya sangat bermanfaat bagi masyarakat, dan bahkan merupakan kebutuhannya. Keyakinan ini memberikan spirit kepadanya bahwa keberadaannya mempunyai arti penting bagi masyarakat.

g. Prinsip sabar

Selain sabar dalam arti biasa, tahan menderita apabila mendapat cobaan atau musibah, juga berkonotasi:

- 1) Dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan, ditangani secara optimal, tangguh, dan tidak cepat putus asa

- 2) Apabila mengalami keberhasilan tidak menjadi lupa diri, tetapi bersyukur kepada Allah dengan mengharap diberi kesempatan untuk maju selangkah lagi
- 3) Apabila mendapat hambatan, terbuka untuk dikritik dan tidak cepat putus asa, bahkan berani mengoreksi diri dan berupaya untuk tidak melakukan kesalahan yang sama
- 4) Setiap berkompetisi, berlomba untuk selalu berupaya agar lebih baik dengan landasan iman dan ilmu

h. Prinsip islah

Setiap karyawan muslim hendaknya selalu menerima kebaikan dan perubahan agar hasil yang dicapai selalu optimal. Jika konsep baru itu belum dikusainya, hendaknya ia bersedia meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya agar sistem baru dapat dijalankan secara efektif. Demikianlah seterusnya, karyawan muslim selalu proaktif terhadap inovasi kearah yang lebih baik.⁴⁰

⁴⁰ Puspo wardoyo, *Kiat Sukses Menjadi Wirusaha Muslim Dengan Membangun Jaringan Bisnis Waralaba*, Jakarta: Barryatussalamah., h. 57-58.

4. Metode-metode Pengembangan Karyawan

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan didalam program pengembangan perusahaan bersangkutan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Metode-metode pengembangan ini didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan karyawan adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*.
- b. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conceptual skills*.⁴¹

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen.

- a. Metode praktis (*on the job training*)
 - 1) Rotasi jabatan

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1994., h. 85.

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

2) Latihan intruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3) Magang (Apprenticeships)

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

4) Coaching

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

5) Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam

pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.⁴²

Kelebihan dari metode on the job training adalah:

- a) Karyawan melakukan pekerjaan sesungguhnya, bukan tugas yang disimulasikan.
- b) Karyawan mendapat intruksi dari karyawan senior atau penyelia yang berpengalaman.
- c) Pelatihan dilaksanakan dalam lingkungan kerja sesungguhnya.
- d) Pelatihan informal, relatif tidak mahal dan mudah dijadwalkan.
- e) Pelatihan dapat menciptakan hubungan kerja sama karyawan dan pelatih.

Adapun kelemahan dari metode on the job training adalah:

- a) Penyelia atau karyawan senior yang ditugaskan mungkin tidak termotivasi melatih, sehingga pelatihan berjalan tidak baik.
- b) Penyelia atau karyawan senior tidak punya waktu melatih.
- c) On the job training dapat menyebabkan waktu yang lebih banyak dikorbankan untuk melaksanakan

⁴² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2003., h. 110-115.

pekerjaan karena dilakukan bersamaan dengan pelatihan.⁴³

b. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training)

1) Metode studi kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelasaan alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan pengambilan keputusan.

2) Role playing

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Teknik role playing dapat mengubah sikap peserta, seperti misal lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi (interpersonal skill).

⁴³ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013., h. 98.

3) Business games

Business (management) game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengansituasi kehidupan bisnis nyata. Para peserta memainkan ‘game’ dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran pengiklanan, siapa yang akan ditarik, dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan (manajer) untuk mengambil keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4) Vestibule training

Agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

5) Latihan laboratorium (laboratory training)

Teknik latihan laboratorium adalah suatu bentuk latihan kelompok terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitiv (peka) terhadap

perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.

6) Program-program pengembangan eksekutif

Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan; atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.⁴⁴

Keunggulan off the job training :

- a) Pelatihan lebih berkompeten dibandingkan on the job trainer yang mungkin hanya menggunakan sedikit waktu mereka untuk melatih.
- b) Membuka wawasan karyawan terhadap organisasi lain, yang memungkinkan peserta mempelajari metode atau teknik baru disamping materi pelatihan.
- c) Karyawan lebih berkonsentrasi mempelajari keahlian dan pengetahuan baru.

Kelemahan off the job training:

- a) Karyawan terpaksa meninggalkan pekerjaan mereka.

⁴⁴ Handoko, *Manajemen...*, h. 110-115.

- b) Transfer of learning sangat tergantung kemampuan karyawan mengaplikasikan pengetahuan baru dalam pekerjaannya.
- c) Bila materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.⁴⁵

⁴⁵ Riani, *Manajemen....*, h. 99.

BAB III

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Gambaran Umum BMT Muamalat Limpung

1. Sejarah BMT Muamalat Limpung

Pada awalnya, BMT Muamalat merupakan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Izzah. Oleh sebab situasi dan kondisi perekonomian pada saat itu tidak memungkinkan untuk melanjutkan dari KSU Al Izzah, KSU Al Izzah melakukan Marger (penggabungan) dengan BMT Muamalat yang terletak di Banyuputih. BMT Muamalat sendiri mulanya berada di kecamatan Gringsing Kabupaten Batang dengan usahanya yaitu simpan pinjam dan penjualan madu.

BMT Muamalat memiliki tiga kantor, yaitu kantor cabang Banyuputih (komplek terminal No. 11 Kecamatan Banyuputih), cabang Tersono (JL. Raya Tersono Limpung No. 3 Kecamatan Tersono), dan kantor pusat yang terletak di kompleks terminal Limpung No. A-3 Kecamatan Limpung.

Operasional BMT Muamalat dimulai pada pertengahan tahun 2003 dan pada akhir 2003 atau awal tahun 2004 BMT Muamalat telah memiliki badan hukum yaitu “Koperasi Serba Usaha mitra Muamalat”, kemudian pada tahun 2009 KSU Mitra Muamalat berubah menjadi “Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wattamwil (KJKS BMT) Muamalat” sampai saat ini BMT Muamalat telah memiliki nasabah yang tersebar diberbagai daerah seperti Gringsing,

Banyuputih, Subah, Bawang, Limpung, Tersono, Weleri, Kendal.

Sebagai salah satu lembaga Keuangan Syari'ah (LKS), BMT Muamalat merasa bertanggungjawab untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam bidang sosial, ekonomi, budaya, teknologi dan informasi serta memberdayakan dan memajukan perekonomian rakyat yang dilandasi semangat kerjasama dan dijiwai sifat profesionalisme dengan berpegang teguh pada prinsip kejujuran, kebenaran, keadilan, dan tanggungjawab.¹

2. Visi, Misi, Falsafah, Moto dan Budaya Kerja BMT Muamalat Limpung

- a. Visi BMT Muamalat Limpung adalah “menjadi lembaga keuangan yang terbaik dan terpercaya, guna mewujudkan kekuatan ekonomi islam melalui kesadaran bertransaksi secara syari'ah”.
- b. Misi dari BMT Muamalat Limpung adalah sebagai berikut:
 - 1) Mengembangkan kualitas ekonomi umat dengan mengedapankan profesionalisme.
 - 2) Membangun sistem ekonomi yang adil, sehat dan bersih secara syariah islam.

¹ Wawancara dengan Bapak Wibowo selaku Manajer BMT Muamalat Limpung pada tanggal 14 September 2015 .

- c. Filsafah yang dimiliki oleh BMT Muamalat Lampung adalah “kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, dan kerja tuntas”.
- d. Moto yang dimiliki oleh BMT Muamalat Lampung adalah “halal dan professional”.

3. Struktur Organisasi BMT Muamalat Lampung

Struktur organisasi BMT Muamalat Lampung 2014/2016:

- a. Badan pengawas/dewan syariah
 - Ketua : Ustadz Ahmad Chozanudin
 - Anggota: Ustadz Abdul Aziz
Rofiq Anwar
 - Anggota: Ustadz Abu Usamah
- b. Badan pengurus
 - Ketua : Muntoha
 - Sekretaris: Mokhammad Yasir
 - Bendahara: Tri Teguh Pamuji
- c. Badan pengelola
 - Manajer : Wibowo
 - Bagian pembiayaan : Sasono
Yasir
 - Bagian operasional : Hasani
Budi Hermawan
 - Bagian marketing : Muadim
Nur Apriyanto

Teller : Rofikin
Nur Rohman
Yoeni Wahyu H
Ida Fatmawati
Sukirno

4. Budaya Kerja BMT Muamalat Limpung

- a. Memulai kegiatan kantor dengan berdo'a, misalnya dengan membaca dan menghayati Al-Qur'an dilanjutkan dengan penetapan rencana dan target kerja harian yang bersangkutan, kemudian melakukan evaluasi sore sebelum berdo'a untuk mengakhiri kerja setiap hari.
- b. Menghentikan semua pekerjaan pada waktu sholat tiba (adzan) dan melakukan sholat.
- c. Memberikan salam dan senyum ramah yang ihlas kepada setiap tamu yang datang ke kantor.
- d. Memberi pelayanan yang baik (*excellent service*), dan ramah pada setiap tamu/customer, sehingga memberi kesan yang akrab dan nyaman serta tidak menimbulkan rasa rendah diri bagi customer yang akan mengajukan pembiayaan.
- e. Memberi pelayanan secara cepat dan tepat pada setiap calon customer, sehingga tidak menghambat kepentingan customer lain.

- f. Setiap personal / pegawai wajib menjaga rahasia, nama baik dan citra BMT Muamalat baik diluar maupun di dalam.
- g. Setiap personal harus mempunyai / membuat rencana kerja bulanan/mingguan / harian sesuai dengan tugas masing - masing.
- h. Setiap pegawai wajib aktif dan memiliki inisiatif untuk mengembangkan keBMT-an.
- i. Setiap timbul masalah, harus didiskusikan dan dipecahkan bersama sehingga tercipta suatu forum musyawarah (team work) yang solid.
- j. Setiap personil wajib menyelesaikan tugas harinya pada hari itu juga tanpa menunda sampai hari berikutnya.
- k. Setiap pegawai wajib menjaga kerahasiaan nasabah pada pihak lain misalnya tentang saldo simpanan maupun pembiayaan.
- l. Setiap personil harus saling membantu dalam menyelesaikan tugas harian untuk mencapai target kerjasama.
- m. Setiap personil harus saling menghormati dan senantiasa menjaga wibawa personal / pegawai lain terutama bila didepan tamu, misalnya dengan cara:
 - 1) Memanggil dengan sebutan “Bapak, Ibu, Mas atau Mbak”

- 2) Tidak memotong pembicaraan atau mendebat rekan kerja
 - 3) Tidak bercanda / bersenda gurau kecuali sekedar membuat suasana riang dan segar tapi masih dalam batas-batas mulia
 - 4) Tidak membicarakan kelemahan / kekurangan sahabat kerja
- n. Tempat / ruang kerja harus senantiasa bersih, rapi dan mengesankan suasana yang Islami.²

5. Produk Layanan BMT Muamalat Limpung

Adapun produk layanan yang diberikan oleh BMT Muamalat adalah:

- a. Produk simpanan
 - 1) Simpanan wadiah
 - 2) Simpanan mudhorobah
 - 3) Simpanan mudhorobah berjangka (tabungan deposito)
 - 4) Simpanan pelajar
 - 5) Simpanan hari raya
 - 6) Simpanan dan sembako
- b. Produk pembiayaan
 - 1) Mudhorobah/Al Qiradh
 - 2) Murobahah

² Pedoman pelaksanaan peraturan kepegawaian BMT Muamalat Limpung, h. 2

- 3) Qordhul Hasan
- c. Produk layanan sosial
 - 1) Konsultasi agama
 - 2) Pengobatan gratis
 - 3) Tebar hewan qurban
 - 4) Perpustakaan Islam

Produk simpanan dan pembiayaan yang paling diminati oleh nasabah adalah produk simpanan mudhorobah.

6. Program Kerja BMT Muamalat Limpung

Bertolak dari visi dan misi BMT Muamalat Limpung, maka disusunlah program kerja 2014/2015 sebagai berikut:³

- a. Program bidang sarana dan prasarana
 - 1) Membuat serta melakukan tindakan pelaksanaan dari kesepakatan corak maupun desain interior kantor, tata letak interior maupun pewarnaan interior.
 - 2) Membuat dan melaksanakan standarisasi jenis maupun bentuk papan reklame dari sisi bentuk maupun tata warna.
 - 3) Memberikan ataupun pengadaan meja kerja untuk kenyamanan customer maupun karyawan.
- b. Program bidang sistem administrasi

³ Program Kerja BMT Muamalat Limpung Tahun 2014/2015, h. 8-11

- 1) Membuat standarisasi sistem pengadministrasian dari kelompok pengadministrasian pembiayaan, baik dari slip bukti, buku angsuran maupun form-form penyertaan.
 - 2) Melakukan ataupun membuat standarisasi kelompok administrasi funding dengan melakukan standarisasi slip, buku ataupun form-form penyertaan.
 - 3) Melaksanakan dan membuat sistem standarasasi sistem pengarsipan.
- c. Program bidang teknologi sistem data dan informatika
- 1) Pengadaan sarana olah data berupa perangkat keras yang sesuai dengan kebutuhan sejalan dengan olahan data yang dikerjakan.
 - 2) Melakukan pembaharuan ataupun update perangkat lunak untuk meningkatkan kecepatan olah data serta informasi.
 - 3) Membuat ataupun melaksanakan pelatihan dasar perawatan ataupun *save operation* dari perangkat sistem data yang dimiliki.
- d. Program bidang pengembangan sumber daya manusia

- 1) Menyertakan karyawan dalam setiap bentuk kegiatan yang bertujuan pada peningkatan sumber daya manusia, baik berupa jalur formal maupun non-formal.
 - 2) Membuat standar minimal kemampuan tiap bagian dengan memberikan batasan minimal kemampuan kinerja.
 - 3) Pengawasan aspek ruhiyah dengan melalui penggugah semangat serta motivasi untuk semakin meningkatkan kemampuan.
- e. Program bidang organisasi dan manajemen
- 1) Menerapkan garis tegas hierarkis untuk pembagian tugas yang akan lebih bersifat spesifik.
 - 2) Membuat struktur organisasi untuk memberikan kemudahan akses dan kepentingan.
 - 3) Melaksanakan kejelasan job decision, serta menyelenggarakan operasional job decision.
- f. Program bidang pelayanan
- 1) Membuat pengaturan kepastian jam pelayanan, serta tindakan solusi untuk jenis pelayanan diluar jam reguler pelayanan.

2) Membuat sistem informasi yang bersifat umum untuk kemudahan akses informasi publik.

1) Membuat sistem link antar cabang untuk kemudahan akses mobile customer.

2) Menstandarkan pola pelayanan general front office.

g. Program produk

Mengkaji dan melakukan penelitian jenis serta tingkat kebutuhan masyarakat untuk diakomodasikan dalam bentuk desain produk yang memenuhi aspek-aspek pemenuhan kebutuhan, kenyamanan, keuntungan, serta kepentingan dari customer baik dalam bentuk produk pembiayaan maupun produk simpanan yang memiliki ruh dan pola yang mengacu pada norma syariah sehingga dapat dijadikan produk-produk unggulan untuk bisa menjadi sarana pencapaian kesejahteraan internal maupun eksternal.

h. Program bidang marketing

1) Melaksanakan pemetaan wilayah kerja untuk kemudahan jaringan pelayanan dan penerapan metode marketing.

- 2) Mendesain pola marketing dengan memahami jenis masyarakat yang menjadi target market.
 - 3) Melakukan inventarisasi ataupun pengelompokan sasaran market sehingga desain marketing terbentuk.
 - 4) Melakukan standarisasi pola marketing setelah melewati tahapan survey medan dari wilayah target baik berupa wilayah geografis maupun wilayah emosional dan psikologis.
- i. Program kualitas kinerja keuangan
- 1) Menyusun rencana anggaran tahunan yang rasional proyeksi asumsional berdasarkan standar rasio-rasio keuangan.
 - 2) Menyusun dan menetapkan standar rasio tingkat kesehatan peforma keuangan.
 - 3) Menyusun dan menetapkan standar rasio Liquiditas yang meliputi Quick Ratio dan Cash Ratio.
 - 4) Menyusun dan menetapkan standar rasio Lending/Financing yang meliputi rasio Legal Lending Limit, Loan to Asset Ratio, Loan to Deposit Ratio dan Collectibility Ratio.

- 5) Menyusun dan menetapkan standar rasio rentabilitas yang meliputi Produktivity Ratio, Gross Profit Margin Ratio, Return on Equity Ratio.
 - 6) Menyusun dan menetapkan standar rasio permodalan yang meliputi Primary Ratio dan Capital Adequacy Ratio.
- j. Program kualitas kesejahteraan karyawan
- 1) Menetapkan sistem penggajian yang mampu mengakomodasi ketentuan: masa kerja, jabatan, dan tingkat kontribusi dari karyawan.
 - 2) Memakai dasar asumsi penggajian dengan ketentuan UMK.
 - 3) Memberikan santunan-santunan untuk karyawan yang membutuhkan seperti: santunan kecelakaan, kematian dan lain sebagainya.

B. Rekrutmen Karyawan di BMT Muamalat Limpung

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada

pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.⁴

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen juga dapat diartikan proses komunikasi dua arah yaitu antara perusahaan dan calon pencari kerja. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan juga sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai nantinya.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan calon karyawan baru. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015., h. 101.

satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Proses rekrutmen di BMT Muamalat Limpung ini dilakukan apabila ada posisi yang kosong maupun adanya penambahan karyawan baru. Yang bertujuan untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BMT Muamalat Limpung tersebut.

Pada prinsipnya mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja merupakan langkah awal untuk melakukan proses perekrutan karyawan, proses ini meliputi analisis kebutuhan akan karyawan baru dan mempromosikan karyawan lama menuju jenjang karir yang lebih tinggi, apakah memang benar-benar membutuhkan karyawan baru atau memanfaatkan karyawan yang ada saat ini. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam proses merekrut karyawan baru sehingga terwujudnya efisiensi dalam membagi tugas dimasing-masing departemen.⁵

Sebelum merekrut karyawan dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), kepala bagian akan menganalisis pekerjaan apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan, apa saja pekerjaan yang dilakukan dan apakah

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Wibowo (Manajer BMT Muamalat Limpung) tanggal 14 Nopember 2015.

penambahan karyawan tersebut akan mendukung lembaga dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan, segera mencari karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi : sehat jasmani dan rohani, jujur, loyal, komunikatif, serta yang paling diutamakan oleh BMT Muamalat Limpung adalah integritas karyawan untuk mendakwahkan praktik ekonomi syariah.

Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada ketua badan pengurus dan kemudian manajer akan mericek ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian. Dalam analisis pekerjaan koordinasi dengan bagian lain juga dilakukan, dalam hal ini manajer akan mendiskusikannya dengan beberapa kepala bagian yang berhubungan langsung dengan posisi yang kosong jika posisi tersebut memang perlu maka penarikan karyawan baru, atau promosi karyawan dari dalam lembaga akan dilakukan.

Dalam mencari tenaga kerja BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Saat ini BMT Muamalat Limpung memilih metode perekrutan tertutup dibandingkan metode terbuka dalam

melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Hal ini merupakan langkah yang efisien karena pihak manajerial secara tidak langsung dapat mengetahui kepribadian dan cara kerja calon karyawan baru, sebab para karyawannya sendirilah yang mengajukan kenalan atau anggota keluarganya yang dapat mereka jamin kebaikan kerja calon karyawan. Diharapkan karyawan yang bergabung nantinya sesuai dengan standart BMT Muamalat Limpung.⁶ Dengan menggunakan metode tertutup cenderung lebih mengarah ke unsur nepotisme yaitu pemilihan orang bukan berdasarkan dari kemampuan melainkan atas dasar kekeluargaan. Namun BMT Muamalat Limpung membantah akan hal itu, meskipun menggunakan metode tertutup, namun pihak manajerial tetap memilih pelamar yang mendekati kriteria sebagai calon karyawan BMT Muamalat Limpung. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam rekrutmen karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar.

BMT Muamalat Limpung tidak langsung menerapkan metode tertutup dalam proses perekrutan karyawan. Pada awalnya metode terbuka juga dipilih oleh BMT Muamalat Limpung untuk menyeleksi calon karyawan baru. Namun dengan menggunakan metode terbuka ini tidak menjamin

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Wibowo (Manajer BMT Muamalat Limpung) tanggal 14 Nopember 2015.

perusahaan/organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Manajer BMT Muamalat Limpung menjelaskan bahwa dengan metode terbuka memang mudah mendapatkan karyawan yang cerdas dan berprestasi dibidang akademik maupun dibidang yang lainnya akan tetapi sulit mendapatkan karyawan yang credible, terutama di aspek kejujuran, karena setiap karyawan yang bekerja di BMT ini secara langsung maupun tidak langsung dapat membawa uang perusahaan pada saat mereka bekerja. Di bulan pertama bekerja di BMT Muamalat Limpung, mereka masih memperlihatkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Namun seiring dengan berjalannya waktu mereka mulai terlihat kerja dan loyalitasnya menurun bahkan ada pula karyawan yang menyalahgunakan amanah yang telah diberikan perusahaan, mereka dengan sengaja menggelapkan sebagian dana yang akan disetorkan ke BMT(korupsi).⁷

Dengan pengalaman yang seperti diatas akhirnya BMT Muamalat Limpung beralih memilih metode tertutup dalam merekrut karyawan baru, memang diakui pelamar tidak sebanyak pada saat menggunakan metode terbuka. Akibatnya kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai akademik dan keahlian yang bagus amat sulit. Namun dengan metode tertutup ini pihak manajer dapat lebih selektif dan tidak terlalu sulit untuk

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Wibowo (Manajer BMT Muamalat Limpung) tanggal 14 Nopember 2015

memilih calon karyawan dengan melihat latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, akhlak serta sifat calon karyawan baru, karena terbantu dari penjelasan karyawan lama yang merekomendasikannya.

Sumber tenaga kerja yang ada di BMT Muamalat Limpung mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Perekrutan dengan sumber internal memiliki banyak keuntungan, diantaranya adalah tidak memerlukan biaya yang mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak memerlukan masa adaptasi yang lama karena sudah terbiasa dengan atmosfer yang ada. Sumber internal ini biasanya diambil jika terdapat posisi yang kosong, kemudian manajer memilih atau merekomendasikan tenaga kerja yang dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup untuk menempati posisi tersebut. Sumber ini dapat disebut sebagai proses pemindahan (transfer) dan promosi karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Biasanya apabila terdapat kekosongan jabatan didalam BMT Muamalat Limpung, pihak manajer akan mendiskusikannya kepada badan pengurus apakah ada karyawan yang bisa ditransfer atau promosi kejabatan yang kosong tersebut. Dan apabila dari sumber internal tidak terdapat tenaga kerja yang baik dalam kualitas ataupun kuantitas yang memadai dengan

syarat-syarat jabatan yang kosong. Maka pada tahap ini adalah mencari tenaga kerja dari luar organisasi.⁸

Adapun sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dilakukan perekrutan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan itu sendiri. Sumber eksternal diambil jika memang terdapat posisi kosong yang ditinggalkan karyawan karena resign, pemindahan posisi dan atau karena alasan lain. Tidak menutup kemungkinan sumber eksternal ini dipilih karena BMT Muamalat Limpung memang benar-benar kekurangan karyawan untuk mengisi beberapa posisi jabatan yang dikarenakan berkembang pesatnya lembaga tersebut.

Seperti halnya dengan perusahaan yang ada di Indonesia, BMT Muamalat Limpung membagi menjadi 2 (dua) jenis karyawan menurut statusnya, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah pegawai yang diangkat oleh pimpinan BMT Muamalat Limpung dengan persetujuan pengurus. Untuk karyawan kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh pimpinan BMT Muamalat namun dengan masa kerja dan jangka waktu tertentu.

Rekrutmen merupakan serentetan proses pencarian pelamar guna mengisi jabatan yang kosong. Secara prosedural seorang yang melamar di BMT Muamalat Limpung sama dengan di

⁸ Wawancara dengan Bapak Wibowo selaku Manajer di BMT Muamalat Limpung, pada tanggal 14 Nopember 2015.

lembaga lain. Dalam proses penerimaan karyawan ini BMT Muamalat Limpung memberlakukan prosedur seperti di bawah ini :

1. Calon mengajukan lamaran ke kantor BMT Muamalat dengan disertai rekomendasi dari salah satu karyawan BMT Muamalat Limpung.
2. Memenuhi persyaratan administrasi, antara lain :
 - a. Lamaran ditulis tangan
 - b. Pendidikan minimal D III
 - c. Ijazah dan transkrip nilai
 - d. Daftar riwayat hidup
 - e. Pas foto terbaru
 - f. SKKB dari ulama/ tokoh terdekat
 - g. Dan persyaratan lainnya yang dibutuhkan pihak BMT Muamalat Limpung.
3. Mengikuti ujian seleksi yang meliputi ujian tulis, wawancara dan kesehatan.
4. Penetapan kualifikasi dan status pegawai ditentukan berdasarkan formasi atau kebutuhan.
5. Penetapan jabatan berdasarkan formasi.
6. Penempatan merupakan hak dan wewenang pimpinan.
7. Proses menjadi karyawan tetap melalui 4 (empat) tahapan, yaitu : pegawai percobaan selama 6 (enam) bulan, calon pegawai selama 6 (enam) sampai 12 (dua belas) bulan, dan

pegawai tetap ini ditentukan setelah tahap pertama dan kedua selesai.

8. Proses menjadi karyawan kontrak, antara lain : masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, menandatangani perjanjian kontrak kerja, lama kontrak sesuai kebutuhan BMT Muamalat dan dapat diperpanjang sewaktu waktu oleh pihak BMT Muamalah Limpung.
9. Selama masa percobaan kedua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat dan dalam keadaan demikian baik BMT Muamalat maupun pegawai kontrak harus memberitahu minimal 1 (satu) minggu sebelum pemutusan hubungan kerja.
10. Hubungan kerja totalitas, yaitu setiap pegawai yang telah lepas dari masa percobaan dan mulai berlaku hubungan kerja tunggal yang artinya pegawai tidak diperbolehkan terikat kerja dengan instansi lain.⁹

C. Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan

⁹ Pedoman Pelaksanaan Peraturan Kepegawaian BMT Muamalat Limpung,

bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Organisasi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan ketrampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan (promosi) atau dipindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan atau organisasi.¹⁰

Pimpinan perusahaan juga harus menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku sekolah maupun kuliah. Jadi, sangat perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang terampil akan dapat bekerja

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012., h. 201.

lebih efisien, efektif dan hasil kerja yang lebih baik, maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Manajer BMT Muamalat Limpung sangat menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk menuju BMT Muamalat Limpung yang lebih baik dimasa yang akan datang, mampu bersaing dengan lembaga keuangan yang lain serta menjadi lembaga keuangan yang terbaik dan terpercaya, guna mewujudkan kekuatan ekonomi Islam melalui kesadaran bertransaksi secara syari'ah.¹¹

Dalam pengembangan karyawannya BMT Muamalat Limpung melakukan pelatihan. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat di identifikasikan untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan yang dilakukan oleh BMT Muamalat Limpung dibagi menjadi 2 yaitu pelatihan internal dan eksternal:

1. Pelatihan Internal

Pelatihan internal adalah pelatihan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh pihak BMT Muamalat Limpung sendiri dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Training karyawan baru

¹¹ Wawancara dengan Bapak Wibowo selaku Manajer di BMT Muamalat Limpung, pada tanggal 14 Nopember 2015.

Pelatihan ini biasanya diikuti oleh karyawan baru bertujuan untuk memperkaya pengetahuan tentang ke-BMTan dan mengetahui pekerjaan yang nantinya dipegang oleh karyawan.

b. Pelatihan skill karyawan

Pelatihan di BMT Muamalat Limpung juga diperuntukan untuk karyawan lama dan pihak BMT Muamalat Limpung juga terkadang mendatangkan triner dari luar agar skill yang dimiliki bertambah.

2. Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal merupakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak luar organisasi, pihak BMT hanya mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan. Adapun pelatihan eksternal yang pernah diikuti oleh pihak BMT Muamalat Limpung adalah:

- a. Pelatihan tentang manajemen resiko
- b. Pelatihan tentang sistem pengendalian intern
- c. Pelatihan tentang sistem operasional manajemen, dan
- d. Pelatihan PSAK (Pedoman Standar Akuntansi Keuangan).

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah lembaga atau perusahaan, dalam hal ini metode pengembangan yang dilakukan BMT Muamalat Limpung mengacu pada metode praktis (on the job training):

1. Rotasi jabatan, pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yaitu pihak BMT Muamalat Limpung selalu ada kenaikan jabatan misalnya kenaikan jabatan untuk marketing menjadi kepala unit.
2. Latihan intruksi pekerjaan, dimana karyawan diberi petunjuk-petunjuk pengerjaan dan dilatih langsung ditempatnya bekerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.
3. Magang (apprenticeships), merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih pengalaman.
4. Coaching, dimana pimpinan BMT Muamalat Limpung selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Pimpinan juga selalu mengadakan evaluasi dalam pekerjaan, pelaksanaan evaluasi dilaksanakan setiap seminggu sekali.

Dan untuk metode off the job training pihak BMT Muamalat Limpung belum menerapkannya. Jadi untuk pengembangan karyawan pihak BMT Muamalat Limpung menggunakan metode on the job training.

Selain memberikan pelatihan dan pengembangan, BMT Muamalat Limpung juga memberikan seminar dan pengembangan jenjang karir kepada karyawannya. Seminar dipilih karena dapat memecahkan suatu permasalahan, diharapkan setiap permasalahan yang ada di BMT Muamalat

Limpung ini dapat terselesaikan, baik masalah internal maupun eksternal antara lembaga, nasabah dan karyawan.

Yang lebih menarik lagi adalah dengan adanya pengembangan jenjang karir, jadi karyawan bisa berkompetisi secara sehat dengan karyawan yang lain. Dalam penentuan jenjang karir, manajerial melakukan penilaian yang objektif kepada setiap karyawan yang meliputi prestasi, potensi, pendidikan, dan masa kerja. Tujuan dari pengembangan jenjang karir ini antara lain, dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, juga berdampak positif untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, disiplin, dan produktivitas kerjanya. Kesempatan ini dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai. Hal ini dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal untuk perusahaan.

Penempatan juga tidak kalah penting. Penempatan ini merupakan tujuan utama diadakannya seleksi dalam perekrutan atau dapat dikatakan menempatkan seseorang ke posisi yang lebih tepat. Yang pasti penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi kreativitas dan kualitas kerja karyawan. Penempatan dilakukan dengan menganggap bahwa calon karyawan memang berniat dan

memiliki kompetensi serta potensial menduduki suatu posisi tertentu.

Untuk karyawan baru dan karyawan yang telah dipromosikan jenjang karirnya, mereka wajib mengikuti training selama 3 bulan. Dalam masa training karyawan tidak diberikan salary, namun diberikan tunjangan dengan perhitungan yang telah ditentukan perusahaan. Training mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan bertambah pengetahuannya, potensinya maupun skillnya, yang akan berdampak positif bagi perusahaan.

Dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, ketrampilan dan kemampuan kerja, BMT Muamalat Limpung melaksanakan program pendidikan atau pelatihan sesuai dengan kondisi dan kemampuan serta kebutuhan BMT Muamalat. Dalam melakukan kegiatan program pendidikan atau pelatihan ini biaya sepenuhnya ditanggung oleh pihak BMT mulai dari transportasi dan kebutuhan lainnya yang dibutuhkan selama pendidikan atau pelatihan berlangsung. Pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti pendidikan tetap mendapatkan salary dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan dari BMT Muamalat Limpung tersebut.¹²

Untuk mengurangi kejenuhan selama bekerja, memberi penyegaran, serta mempererat hubungan kerja sesama pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja, di BMT Muamalat Limpung melakukan kegiatan rekreasi. Rekreasi ini dilakukan

¹² Pedoman Pelaksanaan Peraturan Kepegawaian BMT Muamalat, h. 16.

minimal satu tahun sekali dan apabila kondisi perusahaan memungkinkan untuk melakukan kegiatan ini. Guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, BMT Muamalat akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah mempunyai masa kerja tertentu dan untuk mendapatkan penghargaan tersebut dengan kriteria yang diatur tersendiri.

Selain pengembangan diri karyawan dan perusahaan, BMT muamalat Limpung juga memberikan pengembangan secara material yaitu dengan kenaikan gaji karyawan. Untuk kenaikan gaji karyawan ini telah diatur dalam peraturan kepegawaian BMT Muamalat Limpung. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. kenaikan gaji berkala bagi pegawai tetap, diberikan 3(tiga) kali dalam 3(tiga) tahun sebesar 15% dari gaji pokok sebelumnya.
- b. Kenaikan gaji atas usulan pimpinan untuk penyesuaian tingkat inflasi dengan pertimbangan kenaikan harga serta pemberitahuan pada pengurus BMT Muamalat.
- e. Kenaikan gaji karena kenaikan pangkat atau pengabdian pegawai tetap, diberikan 1 kali dalam 4 tahun seabagai bahan pertimbangan: DP 3 (Daftar penilaian Pekerja Pegawai) dan absensi kegiatan BMT Muamalat Limpung.¹³

¹³ Pedoman Pelaksanaan Peraturan Kepegawaian BMT Muamalat Limpung, h. 7.

BAB IV

ANALISIS IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BMT MUAMALAT LIMPUNG

A. Analisis Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Karyawan di BMT Muamalat Limpung

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperusahaan maupun di sebuah lembaga, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Disamping memiliki kompetensi yang sesuai pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang didalam dunia MSDM dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit*”.¹ *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa

¹ Abu Fahmi, et al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014., h. 157.

karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki SDM yang *fit in* (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun kultur perusahaan, SDM di BMT Muamalat Lempung tersebut diharapkan akan menjadi asset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.

Dalam rekrutmen Islam ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh BMT Muamalat Lempung. Seperti: Muslim/muslimah, berbusana muslimah, serta diutamakan seseorang yang mempunyai integritas tinggi untuk mendakwahkan praktik syariah.

Sebagai lembaga keuangan yang berbasis Islam, selain memberikan persyaratan umum pada surat lamaran pekerjaan, BMT Muamalat Lempung memberi persyaratan khusus kepada calon karyawan yang akan melamar. Harus beragama Islam adalah syarat wajib bagi karyawannya, terutama untuk karyawan perempuan diwajibkan untuk menggunakan busana yang menutup aurat. Sebagai karyawan yang bekerja pada

lembaga berbasis syariah haruslah memperlihatkan nuansa Islami sehingga dengan melihat selintas orang dapat menebak kalau dia bekerja di lembaga syariah. Diharapkan karyawan yang bekerja di BMT Muamalat Limpung senantiasa tampil sopan, bersih, rapi, dan anggun. Karena hal tersebut dapat mencerminkan kepribadian seseorang, hal ini juga tertera dalam firmn-Nya:

يَبْنِيْءَ اٰدَمَ قَدْ اَنْزَلْنَا عَلَيْكُمۡ لِبَاسًا يُوَارِي سُوۡءَاتِكُمۡ وَرِيۡشًا
وَلِبَاسُ التَّقْوٰى ذٰلِكَ خَيْرٌۭ ذٰلِكَ مِّنۡ اٰيٰتِ اللّٰهِ لَعَلَّهُمۡ
يَذَكَّرُوۡنَ ﴿٦٨﴾

Artinya: “Hai anak Adam, sesungguhnya Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutup auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan pakaian takwa itulah yang paling baik. Yang demikian itu adalah sebahagian dari tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-nudahan mereka selalu ingat.” (Q. S Al-A’araaf: 26)²

Syarat berikutnya adalah tes Agama Islam seperti membaca Al-Qur’an, dan menghafal surat-surat pendek. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana para calon

² Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002, h. 153.

karyawan memahami dan mengamalkan Al-Quran dalam kehidupan sehari-harinya. Karena setiap karyawan BMT harus mempunyai dasar agama yang bagus untuk dapat mencapai dakwah islamiyah, maka dari itu tes Agama sangat dibutuhkan. Selain tes agama menurut Abu Fahmi dalam bukunya HRD Syariah Teori dan Implementasi ada kalanya perusahaan atau sebuah lembaga masih ada keraguan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat diatasi dengan teknik “Rekomendasi Syariah”. Rekomendasi Syariah adalah surat dari Divisi SDM yang ditujukan kepada tokoh masyarakat, ulama, ustadz, ketua RT/RW, dan orang-orang yang dinilai kompeten untuk memberikan rekomendasi atas kandidat. “*content*” surat tersebut antara lain berisikan akhlak pelamar, aktivitas sosial dalam masyarakat, dan aktivitas keagamaan sehari-hari. Di BMT Muamalat Limpung juga sudah menerapkan teori yang digunakan Abu Fahmi tersebut yakni melampirkan SKKB (Surat Keterangan Kelakuan Baik) yang di dapatkan dari ulama setempat. Berbeda dengan lembaga lain yang hanya menggunakan SKCK sebagai syarat untuk melamar pekerjaan.

SKKB dinilai lebih efisien untuk menilai perilaku seseorang, karena SKKB didapat dari ulama atau tokoh masyarakat setempat. Jika SKCK didapat dari pihak kepolisian yang hanya menilai dari kriminalitas seseorang, namun SKKB dapat memberikan informasi yang dinilai kompeten antara lain akhlak pelamar, aktivitas sosial dalam masyarakat, dan aktivitas keagamaan sehari-hari.

Dalam konteks rekrutmen yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, kita dapat merujuk pada firman Allah SWT dalam surat Al-Qashash ayat 26, yang artinya: *“karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*.” Ayat tersebut memberi pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah.

Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari: jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat

atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah, yang merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad Saw. yaitu siddiq. Di BMT Muamalat Limpung lebih cenderung memilih pegawai yang dilihat dari kompetensi batiniah, karena dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas para karyawan dituntut untuk jujur dan amanah. Dengan kejujuran dan amanah maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat terealisasi dengan baik dan lebih optimal, karena berpegang teguh dengan prinsip agama Islam. Namun dengan menerapkan kompetensi batiniyah ini bukan serta merta sempurna, ada beberapa kekurangan dalam kompetensi ini, salah satunya adalah kurang mendapatkan pegawai yang lebih kompetitif dalam bidang pekerjaannya.

Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan pada lembaga bisnis syariah. Amanah dapat dipahami sebagai sikap melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan tunduk terhadap aturan-Nya. Dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, amanah berarti melaksanakan tugas yang

menjadi tanggung jawabnya sebaik mungkin sesuai prosedur, tidak memasukan unsur penipuan, kezaliman, intimidasi, nepotisme, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Jadi, pada prinsipnya proses rekrutmen yang sesuai nilai-nilai Islam bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesional.

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa metode yang digunakan oleh Nabi dalam pemilihan dan pengangkatan para pembantu yang mengelola pemerintahannya adalah sebagai berikut.

1. Mengangkat individu yang *aslah* (paling layak dan sesuai).

Hal tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Rasulullah saw. bersabda: *“Barang siapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka sesungguhnya ia*

telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Baihaqi)

2. Memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada.
3. Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah. orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit. Suatu ketika Umar bin Khattab ra. berdoa, *“Ya Allah Ta’ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuat dosa, dan ketidakberdayaan (kelemahan) orang yang dapat dipercaya.”*

Dengan demikian, prinsip dasar untuk memilih pegawai pemerintah adalah mengetahui yang paling sesuai dengan keahliannya (profesional), disamping memiliki kapabilitas dan

amanah serta terbukti loyalitasnya untuk Islam dan kaum muslimin.

Dari hasil wawancara pada objek studi ini dapat disimpulkan bahwa dalam proses perekrutan karyawan di BMT Muamalat Limpung memilih menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan nilai-nilai moral (sikap/attitude) dan kejujuran dari karyawan tersebut. Metode tertutup dipilih karena dinilai lebih efisien dan selektif dalam memilih karyawan, dan mengeluarkan biaya yang minim dibandingkan menggunakan metode terbuka.

Meskipun menggunakan metode tertutup yang cenderung sulit mencari karyawan berprestasi di bidang akademik dan bidang lainnya, namun BMT Muamalat Limpung optimis bisa mendapatkan karyawan yang ideal untuk mengisi posisi nantinya, yaitu karyawan yang jujur, mempunyai loyalitas tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karena dalam memilih calon karyawan pihak BMT Muamalat Limpung lebih mengutamakan karyawan yang mempunyai integritas yang tinggi untuk mendakwahkan praktik ekonomi syariah untuk

memberdayakan dan memajukan perekonomian rakyat yang dilandasi semangat kerjasama dan dijiwai sifat profesionalisme dengan berpegang teguh pada prinsip kejujuran, kebenaran, keadilan, dan tanggung jawab. Proses rekrutmen tersebut sesuai dengan apa yang ditawarkan Islam melalui Hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagai berikut:

إذا ضيَّعت الأمانة فانتظر الساعة قال : كيف إضاعتها يا رسول الله ؟ قال : إذا اسنداً إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه بخري)

Artinya: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya: “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.” (HR. Bukhari).³

Kendala dalam proses penerimaan atau rekrutmen karyawan baru yang biasanya dihadapi dapat digolongkan dalam tiga bentuk, yaitu faktor-faktor eksternal yang bersumber

³ Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung: CV. Sinar Baru, 1993, h. 85.

dari lingkungan perusahaan, faktor organisasional dari perusahaan itu sendiri dan kebiasaan calon karyawan baru tersebut. Faktor eksternal biasanya banyak kaitannya dari manajer, para manajer terkadang ingin mencari tenaga kerja yang baru lulus dari sebuah satuan pendidikan yang bertujuan untuk merefresh atau memberi penyegaran di perusahaan. Maka akan sering terjadi pergantian karyawan nantinya. Kemudian dari faktor organisasional, faktor ini lebih berhubungan dengan sistem imbalan atau salary, berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan, dan pemberian hak cuti. Faktor ini merupakan kendala yang sederhana namun faktor ini juga yang dapat menjadi masalah di internal perusahaan, misalnya jumlah tunjangan dan cuti karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda, maka akan terjadi kecemburuan sosial yang berimbas negatif di perusahaan tersebut. Dan dari segi kebiasaan karyawan, dalam faktor ini berkaitan dengan sifat karyawan itu sendiri. Yang jadi perhatian dalam faktor ini adalah sifat-sifat buruk yang biasa karyawan lakukan, sebagai contoh terlalu menganggap enteng suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya,

dikhawatirkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai pada waktu yang telah di tentukan.

B. Analisis Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung

Para karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan atau sebuah lembaga, termasuk para karyawan baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi karyawan yang baru, tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.

Proses pengembangan ini tidak kalah penting dengan proses yang lain, karena dengan adanya pengembangan yang baik maka akan tercermin sisi perusahaan yang baik pula, dan sebaliknya apabila disuatu perusahaan proses pengembangannya buruk maka akan berdampak negatif untuk

perusahaan tersebut baik di internal perusahaan maupun di eksternal perusahaan.

BMT Muamalat Limpung tidak melupakan budaya Islam dalam proses pengembangan karyawan. Selain melakukan pelatihan, seminar, dan jenjang karir yang dilakukan perusahaan secara umum, BMT Muamalat Limpung juga melakukan kegiatan kajian keagamaan dan penerapan aplikasi syariah yang dilaksanakan setiap hari selasa. Kegiatan ini wajib di ikuti semua karyawan tanpa terkecuali, karena dengan diadakannya kegiatan ini dapat mempererat hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hal ini merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Para karyawan melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain.

Pelatihan dinilai sangat penting karena akan meningkatkan ilmu pengetahuan seseorang. Ilmu pengetahuan

adalah sesuatu yang utama sehingga ayat yang turun pertama kali dalam Al Qur'an adalah perintah untuk membaca, sebagaimana dalam surat Al-Qur'an:⁴

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾
 أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ
 مَا لَمْ يَكُن يَعْلَمُ ﴿٥﴾

Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang menciptakan, Dia mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.”(Q.S Al-Alaq:1-5)⁵

Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya. Dan dapat ditafsirkan bahwa umat Islam disuruh untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut.

⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 99.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*..., h. 597.

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankannya⁶. Dalam hal ini BMT Muamalat Limpung tidak hanya memfokuskan pengembangan dari segi ketrampilan saja tetapi juga dari aspek religius. Sehingga pada akhirnya dapat menaikkan level keimanan kepada Alalh SWT dan menamabah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.

Sebagai lembaga keuangan yang berbasis Islam, BMT Muamalat Limpung juga memotivasi karyawan dengan ungkapan “Untuk menjadi karyawan yang luar biasa lakukanlah

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Siin, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, h. 116.

apa yang tidak dilakukan oleh karyawan-karyawan biasa”, dengan adanya motivasi semacam ini maka karyawan akan sungguh sungguh untuk melakukan beberapa hal yang diharapkan dari perusahaan baik dikerjakan sewaktu berada dilingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.

Adapun beberapa hal tersebut yaitu dengan melakukan:

- a) Tahajud
- b) Puasa Sunnah Senin Kamis
- c) Sholat Dhuha
- d) Sedekah setiap hari
- e) Sholat awal waktu
- f) Tilawah Qur'an
- g) Perhebat istighfar

BMT Muamalat menyadari bahwa kemampuan seseorang itu berbeda-beda. Kemampuan berbeda ini diperlukan pula dalam organisasi yang memang dibuat untuk menghimpun berbagai keterampilan sehingga dengan sinergi yang terbentuk akan memberikan hasil output yang bermutu. Dibalik semua perbedaan ini, tujuan yang sama dari pengembangan adalah

peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bersifat jujur (*siddiq*.) dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fathanah*), mampu berkomunikasi dengan baik (*thabligh*). Untuk meningkatkan empat aspek tersebut, berbagai upaya pelatihan diperlukan untuk mendapatkan selain keunggulan keilmuan dan keahlian juga kualitas moral dan kepribadian. Untuk memajukan kualitas sumber daya manusia yang islami ada tiga dimensi yang harus diperhatikan:

- a. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan/organisasi. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas *siddiq* dan *amanah*. BMT Muamalat Limpung memerlukan pribadi yang taat pada hukum, jika karyawan taat hukum, maka tidak akan ada pencurian atau korupsi seperti yang pernah dialami oleh BMT Muamalat

Limpung. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter amanah.

- b. Dimensi produktifitas. Dimensi produktifitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh karyawan tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktifitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonan dan tabligh juga tersentuh. Di BMT Muamalat Limpung produktivitas individu ditingkatkan menjadi produktivitas tim, yaitu karyawan bekerja sama antara satu dan yang lain untuk mencapai target BMT Muamalat Limpung.
- c. Dimensi kreatifitas. Dimensi kreatifitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuatt kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Dengan berkembangnya industri kreatif akhir-akhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi

yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Dari proses pengembangan karyawan yang ada saat ini, bahwa di BMT Muamalat Limpung benar-benar menyadari bahwa aset yang berharga dalam perusahaan adalah karyawan yang ada di dalam lingkungan perusahaan. Dengan mempunyai karyawan yang efisien dan kompak maka tidak akan sulit suatu perusahaan dapat menggapai sebuah kesuksesan. Maka dari itu, untuk mewujudkan karyawan yang terampil dan efisien harus ditunjang dengan fasilitas dan pengembangan yang memadai.

Di BMT Muamalat Limpung dalam mengembangkan karyawannya mengadakan pelatihan atau training secara berkala yang bertujuan untuk meningkatkan skill dan profesionalitas para karyawan. Sasaran pelatihan ini selain untuk para karyawan dikhususkan juga untuk para calon karyawan baru yang pada akhirnya dapat berujung pada peningkatan kinerja dan pelayanan.

Menurut analisis penulis, konsep pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada BMT Muamalat Limpung

tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun BMT Muamalat Limpung juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Hal tersebut sudah sesuai dengan teori Abu Fahmi yaitu Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan harus mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia pada akhirnya dimuat pada tingkat keimanan kepada Allah SWT untk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka karena Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung” maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. BMT Muamalat Limpung memberi persyaratan khusus kepada calon karyawan yang akan melamar antara lain wajib beragama Islam, untuk karyawan perempuan harus berbusana muslimah, mencantumkan SKKB, dll. Dalam penyaringan calon karyawan BMT Muamalat Limpung memilih kompetensi batiniyah, karena dinilai lebih menonjolkan nilai nilai islam, antara lain kejujuran dan amanah. Maka akan dapat mempermudah mencapai salah satu tujuan perusahaan yaitu menjalankan dakwah islamiyah. Namun disisi lain kompetensi batiniyah ini kurang kompeten karena calon karyawan yang mempunyai keahlian akademik yang lebih cenderung kurang mendapatkan tempat. Dalam perekrutan yang menggunakan metode tertutup juga kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam karena cenderung mengarah ke unsur nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Limpung masih kurang selektif.

2. Pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada BMT Muamalat Limpung tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun BMT Muamalat Limpung juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis Islam, BMT Muamalat Limpung juga memotivasi karyawan dengan ungkapan “Untuk menjadi karyawan yang luar biasa lakukanlah apa yang tidak dilakukan oleh karyawan-karyawan biasa”. Yang dimaksud dengan luar biasa disini adalah dengan melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kaidah Islam dan jarang bahkan tidak pernah dilakukan oleh karyawan di perusahaan lain, antara lain melaksanakan sholat dhuha, tahajud, puasa sunah senin kamis, dll. Dengan kata lain BMT Muamalat Limpung memang peduli dengan steak holder yang telah ada dengan memberikan beberapa proses pelatihan, pendidikan juga pengembangan karyawan yang bertujuan untuk mendidik karyawan dan memajukan perusahaan dimasa yang akan datang.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. BMT Muamalat Limpung, diharapkan pada waktu yang akan datang terus memberi perhatian lebih terhadap proses rekrutmen, meskipun BMT Muamalat Limpung dalam proses rekrutmen selalu mengutamakan aspek kejujuran pada diri

karyawan, namun keahlian dan pengalaman calon karyawan juga tidak kalah penting.

2. Sebaiknya dalam proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Lampung menggunakan metode terbuka, sehingga dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk berkarir di BMT Muamalat Lampung, disisi lain BMT Muamalat Lampung juga bisa mendapatkan karyawan yang mempunyai kelebihan dalam bidang tertentu.
3. BMT Muamalat Lampung hendaknya lebih mengoptimalkan proses pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk menghadapi persaingan global, dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang.

C. Penutup

Alhamdulillah, segala puja dan puji hanyalah milik Allah SWT semata, rasa syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya pada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari akan kekeurangan dengan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat peniliti harapkan. Sebagai akhir kata, terbesit suatu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya, dan khususnya bagi peneliti di masa-masa yang akan datang. Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Ahmad Azhar Basyir, *Pendidikan Agama Islam I*, Yogyakarta: UII, 1998, h. 43
- Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung: CV. Sinar Baru, 1993
- Alma, Buchari, Donni Juni priansa, *Manajemen Bisnis Syariah (Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer)*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Amirullah, dkk, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005
- Ardana, I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Brosur pada BMT Muamalat Limpung
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990

- Fahmi, Abu, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Fatimatuz Zahra, Henni, “ *Analisa Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam*”, skripsi, Malang, 2009
- Gazalba, Sidi, *Asas Kebudayaan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1987
- Hafidhudin, Didin, Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, Jakarta: Gema Insani Pers
- Hakim, Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003
- Hariandja Effendi, Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2002
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1994
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2008
- Manulang, *Pengantar Bisnis, edisi I*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universiti Press, 2002

- Maths, Robert L. dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta: PT Salemba Empat, 2006
- Muhammad, Quthb Ibrahim, *Kebijakan Ekonomi Umar*, Jakarta: Pustaka Azzam, cet 1, 2002
- Munadin, Ahmad, “*Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*”, Skripsi, Semarang: 2011
- Nadila, Rizki, “*Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Malang*”, skripsi, Surabaya: 2010
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011
- Nurdin, Muslim, et al, *Moral dan Kognisis Islam*, Bandung: Alfabeta, 1993
- Oktina, Larasati,” *Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (studi pada PT. Toha Putra Semarang)*”, skripsi, Semarang: Perpustakaan UNDIP, 2012
- Pedoman pelaksanaan peraturan kepegawaian BMT Muamalat Limpung.
- Program Kerja BMT Muamalat Limpung Tahun 2014/2015
- Riani, Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Rifai, Viethza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

- Siagian, Sondang P., *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Syaodih, Nana, Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang, 2010., h. 12
- Tisnawati, Ernie, Kurniawan Saefullah, Pengantar *Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005
- Wardoyo, Puspo, *Kiat Sukses Menjadi Wirausaha Muslim Dengan Membangun Jaringan Bisnis Waralaba*, Jakarta: Barryatussalamah
- Wawancara dengan Bapak Wibowo (Manajer BMT Muamalat Limpung) tanggal 14 Nopember 2015.
- Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan, 2002

**HASIL WAWANCARA DENGAN BAPAK WIBOWO SELAKU
MANAJER BMT MUAMALAT LIMPUNG
DIKANTOR PADA TANGGAL 14 NOVEMBER 2015 JAM
11.00 WIB**

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di BMT Muamalat Limpung?

Proses rekrutmen di BMT Muamalat Limpung dilakukan apabila ada posisi yang kosong maupun adanya penambahan karyawan baru. Yang bertujuan untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BMT Muamalat Limpung tersebut.

Sebelum merekrut karyawan dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), kepala bagian akan menganalisis pekerjaan apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan, apa saja pekerjaan yang dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung lembaga dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan, segera mencari karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi : sehat jasmani dan rohani, jujur, loyal, komunikatif, serta yang paling diutamakan oleh BMT Muamalat Limpung adalah integritas karyawan untuk mendakwahkan praktik ekonomi syariah.

Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada ketua badan pengurus dan kemudian manajer akan mericek

ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian. Dalam analisis pekerjaan koordinasi dengan bagian lain juga dilakukan, dalam hal ini manajer akan mendiskusikannya dengan beberapa kepala bagian yang berhubungan langsung dengan posisi yang kosong jika posisi tersebut memang perlu maka penarikan karyawan baru, atau promosi karyawan dari dalam lembaga akan dilakukan.

2. Metode apa yang digunakan oleh BMT Muamalat Limpung dalam merekrut karyawan?

Dalam mencari tenaga kerja BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dan terbuka. Saat ini BMT Muamalat Limpung memilih metode perekrutan tertutup dibandingkan metode terbuka dalam melakukan proses rekrutmen karyawan baru.

Dengan menggunakan metode tertutup cenderung lebih mengarah ke unsur nepotisme yaitu pemilihan orang bukan berdasarkan dari kemampuan melainkan atas dasar kekeluargaan. Namun BMT Muamalat Limpung membantah akan hal itu, meskipun menggunakan metode tertutup, namun pihak manajerial tetap memilih pelamar yang mendekati kriteria sebagai calon karyawan BMT Muamalat Limpung.

BMT Muamalat Limpung tidak langsung menerapkan metode tertutup dalam proses perekrutan karyawan. Pada awalnya metode terbuka juga dipilih oleh BMT Muamalat Limpung untuk menyeleksi calon karyawan baru. Namun dengan menggunakan

metode terbuka ini tidak menjamin perusahaan/organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Manajer BMT Muamalat Lempung menjelaskan bahwa dengan metode terbuka memang mudah mendapatkan karyawan yang cerdas dan berprestasi dibidang akademik maupun dibidang yang lainnya akan tetapi sulit mendapatkan karyawan yang credible, terutama di aspek kejujuran, karena setiap karyawan yang bekerja di BMT ini secara langsung maupun tidak langsung dapat membawa uang perusahaan pada saat mereka bekerja. Di bulan pertama bekerja di BMT Muamalat lempung, mereka masih memperlihatkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Namun seiring dengan berjalannya waktu mereka mulai terlihat kerja dan loyalitasnya menurun bahkan ada pula karyawan yang menyalah gunakan amanah yang telah diberikan perusahaan, mereka dengan sengaja menggelapkan sebagian dana yang akan disetorkan ke BMT (korupsi).

Dengan pengalaman yang seperti diatas akhirnya BMT Muamalat Lempung beralih memilih metode tertutup dalam merekrut karyawan baru, memang diakui pelamar tidak sebanyak pada saat menggunakan metode terbuka. Akibatnya kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai akademik dan keahlian yang bagus amat sulit. Namun dengan metode tertutup ini pihak manajer dapat lebih selektif dan tidak terlalu sulit untuk memilih calon karyawan dengan melihat latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, akhlak serta sifat calon karyawan baru,

karena terbantu dari penjelasan karyawan lama yang merekomendasikannya.

3. Darimana sumber rekrutmen karyawan yang ada di BMT

Muamalat Limpung?

Sumber tenaga kerja yang ada di BMT Muamalat Limpung mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal ini biasanya diambil jika terdapat posisi yang kosong, kemudian manajer memilih atau merekomendasikan tenaga kerja yang dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup untuk menempati posisi tersebut. Biasanya apabila terdapat kekosongan jabatan didalam BMT Muamalat Limpung, pihak manajer akan mendiskusikannya kepada badan pengurus apakah ada karyawan yang bisa ditransfer atau promosi kejabatan yang kosong tersebut. Dan apabila dari sumber internal tidak terdapat tenaga kerja yang baik dalam kualitas ataupun kuantitas yang memadai dengan syarat-syarat jabatan yang kosong. Maka pada tahap ini adalah mencari tenaga kerja dari luar oragnsasi.

4. Bagaimana proses pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung?

Manajer BMT Muamalat Limpung sangat menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk menuju BMT Muamalat Limpung yang lebih baik dimasa yang akan datang, mampu bersaing dengan lembaga keuangan yang lain serta menjadi lembaga keuangan yang terbaik dan terpercaya, guna mewujudkan kekuatan ekonomi Islam melalui kesadaran

bertransaksi secara syari'ah. Pengembangan yang diadakan di BMT Muamalat Limpung berupa pelatihan, seminar, dan jenjang karir karyawan.

BMT Muamalat Limpung tidak melupakan budaya islam dalam proses pengembangan karyawan. Selain melakukan pelatihan, seminar, dan jenjang karir BMT Muamalat limpung juga melakukan kegiatan kajian keagamaan dan penerapan aplikasi syariah yang dilaksanakan setiap hari selasa. Kegiatan ini wajib di ikuti semua karyawan tanpa terkecuali karena dengan diadakannya kegiatan ini dapat mempererat hubungan karyawan dengan karyawan.

5. Metode apa yang di gunakan BMT Muamalat Limpung dalam pengembangan karyawan?

Dalam pengembangan karyawannya BMT Muamalat Limpung melakukan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh BMT Muamalat Limpung dibagi menjadi 2 yaitu pelatihan internal dan eksternal:

1. Pelatihan Internal

Pelatihan internal adalah pelatihan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh pihak BMT Muamalat Limpung sendiri dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Training karyawan baru

Pelatihan ini biasanya diikuti oleh karyawan baru bertujuan untuk memperkaya pengetahuan tentang ke-

BMTan dan mengetahui pekerjaan yang nantinya dipegang oleh karyawan.

b. Pelatihan skill karyawan

Pelatihan di BMT Muamalat Limpung juga diperuntukan untuk karyawan lama dan pihak BMT Muamalat Limpung juga terkadang mendatangkan trainer dari luar agar skill yang dimiliki bertambah.

2. Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal merupakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak luar organisasi, pihak BMT hanya mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan. Adapun pelatihan eksternal yang pernah diikuti oleh pihak BMT Muamalat Limpung adalah:

- a. Pelatihan tentang manajemen resiko
- b. Pelatihan tentang sistem pengendalian intern
- c. Pelatihan tentang sistem operasional manajemen, dan
- d. Pelatihan PSAK (Pedoman Standard Akuntansi Keuangan).

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah lembaga atau perusahaan, dalam hal ini metode pengembangan yang dilakukan BMT Muamalat Limpung mengacu pada metode praktis (on the job training):

1. Rotasi jabatan, pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yaitu pihak BMT Muamalat Limpung selalu ada kenaikan

jabatan misalnya kenaikan jabatan untuk marketing menjadi kepala unit.

2. Latihan instruksi pekerjaan, dimana karyawan diberi petunjuk-petunjuk pengerjaan dan dilatih langsung ditempatnya bekerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.
3. Magang (apprenticeships), merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih pengalaman.
4. Coaching, dimana pimpinan BMT Muamalat Limpung selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Pimpinan juga selalu mengadakan evaluasi dalam pekerjaan, pelaksanaan evaluasi dilaksanakan setiap seminggu sekali.

Dan untuk metode off the job training pihak BMT Muamalat Limpung belum menerapkannya. Jadi untuk pengembangan karyawan pihak BMT Muamalat Limpung menggunakan metode on the job training.

Selain memberikan pelatihan dan pengembangan, BMT Muamalat Limpung juga memberikan seminar dan pengembangan jenjang karir kepada karyawannya. Seminar dipilih karena dapat memecahkan suatu permasalahan, diharapkan setiap permasalahan yang ada di BMT Muamalat Limpung ini dapat terselesaikan, baik masalah internal maupun eksternal antara lembaga, nasabah dan karyawan.

Gambar Proses Pengembangan di BMT Muamalat Limpung









BMT MUAMALAT
HALAL, PROFESIONAL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Wibowo
Jabatan : Ketua KJKS "BMT MUAMALAT"
Alamat : Kios Terminal No A2 Limpung Kec.Limpung Kab. Batang

Dengan ini Menerangkan Bahwa :

Nama : Wiwin Purwati
NIM : 112411147
Judul Penelitian : "Implementasi nilai nilai Islam dalam proses Rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung"

Telah mengadakan :

1. Penelitian lapangan dan pengumpulan data
2. Wawancara
3. Peninjauan

Di Kantor BMT MUAMALAT LIMPUNG

Demikian Pernyataan ini kami buat dengan Sesungguhnya, untuk bisa digunakan seperlunya.

Limpung, 14 November 2015

KJKS "BMT MUAMALAT"

Ketua



WIBOWO



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 7601293-Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

N a m a : Wiwin Purwati

N I M : 112411147

Fak./Jur./Prodi : Syariah/Ekonomi Islam

telah mengikuti Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGENMBAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh

IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PEPERTA" dan dinyatakan :

L U L U S

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor
Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyijn Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **WIWIN PURWATI**
NIM : **112411147**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

..... **81** (..... **4,0 / A**)

Semarang, 12 Juni 2015
Ketua,



[Signature]
Dr. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri :

Nama : Wiwin Purwati
Tempat/ tanggal lahir : Batang, 1 Januari 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Rumah : Ds. Wonokerso RT. 02 RW. 02 Kec.
Limpung Kab. Batang 51271
No. Telp : 085741691495

Riwayat Pendidikan :

1. SD Wonokerso 2 Lulus tahun 2005
2. SMP N 1 Limpung Lulus Tahun 2008
3. SMK N 1 Kendal Lulus Tahun 2011
4. Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam angkatan tahun 2011

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 1 Desember 2015,

Wiwin Purwati

112411147