

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1
dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

MASRIAH

NIM 112411155

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

2015

Drs. H. Wahab, MM.
Banget Ayu Wetan Rt/Rw 02/01
Genuk Semarang 50115.

H. Suwanto, S. Ag., MM.
Desa Teroso Rt/Rw 06/01
Pecangaan Jepara.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Semarang, 20 Nopember 2015

Lamp. : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdri. Masriah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

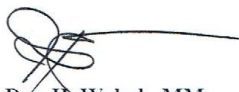
Nama : Masriah
NIM : 112411155
Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI
DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR
SEMARANG.**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian atas perhatian Bapak, harap menjadi maklum adanya dan kami mengucapkan terima kasih.

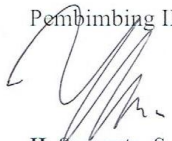
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Drs. H. Wahab, MM.
NIP: 19690908 200003 1 001

Pembimbing II



H. Suwanto, S. Ag., MM.
NIP: 19700302 200501 1 003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Telp.(024)7601291 Fax.7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Masriah
NIM : 112411155
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG.**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal:

23 Desember 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkap guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (Satu) dalam Ilmu Ekonomi Islam tahun akademik 2015/2016.

Semarang, 23 Desember 2015

Mengetahui,

Penguji I,

Dr. H. M. Saifullah, M. Ag.
NIP. 19700321 199603 1 003

Penguji III,

Drs. H. Hasyim Svarbani, MM.
NIP. 19570913 198203 1 002
Pembimbing I,

Drs. H. Wahab, MM.
NIP. 19690908 200003 1 001



Penguji II,

H. Suwanto, S. Ag., MM.
NIP. 19700302 200501 1 003

Penguji I,

Dr. Ari Kristin P., SE., M. Si.
NIP. 19790512 200501 2 004
Pembimbing II,

H. Suwanto, S. Ag., MM.
NIP. 19700302 200501 1 003

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبران)

”Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”

(HR.Thabrani)

PERSEMBAHAN

Alhamdu Lillahi Rabbil 'Alamin, dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT., berkat do'a dan segenap asa yang tiada putus, maka skripsi ini penulis persembahkan teruntuk mereka yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk selalu berjuang dan belajar.

Keluarga tercinta

Ayahanda tercinta Damin

Ibunda tercinta Painah

Kakak (almarhum) tercinta Riyanto

Adik tercinta Eli Ermawati

Guru-guru di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik penulis dengan tulus dan ikhlas

Seluruh sahabat senasib seperjuangan

Sahabat EI Angkatan 2011 khususnya teman-teman EI_D Angkatan 2011 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Sahabat terbaik para juju (Umi Fathimiyah dan Wahyu Ika Purnamasari)

Sahabat di UKMU KSR Unit UIN Walisongo Semarang khususnya angkatan 2011 (Antok, Hetty, Itsna, Mukhtar dan Uus)

Sahabat-sahabati Rayon Syariah dan Ekonomi Islam khususnya angkatan 2011 (AMPLAS) yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Sahabat di kos Umi Zahroh yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Sahabat KKN Angkatan 64 khususnya Posko 49 di Ds. Gununggempol Kec. Jumo Kab. Temanggung.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab peneliti menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain dan diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain. Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 20 Nopember 2015

Deklarator,



MASRIAH
NIM. 112411155

TRANSLITERASI

Adalah suatu upaya penyalinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam huruf abjad bahasa lain. Tujuan utama transliterasi adalah untuk menampilkan kata-kata asal yang seringkali tersembunyi oleh metode pelafalan bunyi atau tajwid dalam bahasa arab. Selain itu, transliterasi juga memberikan pedoman kepada para pembaca agar terhindar dari “salah lafadz” yang bisa menyebabkan kesalahan dalam memahami makna asli kata-kata tertentu.

Dalam bahasa arab, “salah makna” akibat “salah lafaz” gampang terjadi karena semua hurufnya dapat dipandankan dengan huruf latin. Karenanya, kita memang terpaksa menggunakan “konsep rangkap” (ts, kh, dz, sy, sh, dh, th, zh, dan gh). Kesulitan ini masih ditambah lagi dengan proses pelafalan huruf-huruf itu, yang memang banyak berbeda dan adanya huruf-huruf yang harus dibaca secara panjang (*mad*). Jadi transliterasi yang digunakan adalah:

ا	A
ب	B
ت	T
ث	Ts
ج	J
ح	Ch
خ	Kh
د	D
ذ	dz
ر	R

ز	Z
س	S
ش	Sy
ص	Sh
ض	Dh
ط	Th
ظ	Zh
ع	,
غ	Gh
ف	F

ق	Q
ك	K
ل	L
م	M
ن	N
و	W
ه	H
ء	A
ي	Y

ABSTRAK

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi merupakan kunci utama bagi kesuksesan lembaga, karena berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, setiap lembaga perlu melaksanakan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja secara profesional karena merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan, visi dan misi lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kejelasan tentang bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang serta untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Pengumpulan data dengan sumber data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi Islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat dipercaya (*amanah*) serta memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (*drug test*). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi dan penempatan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah Rabb al-'Alamin.

Puji syukur kepada Allah SWT penguasa alam semesta yang senantiasa melimpahi berkat, rahmat serta nikmat-Nya kepada penulis. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG”. Shalawat serta salam selalu tecurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat beliau yang telah memberi risalah islam sehingga dapat menjadi bekal hidup berupa ilmu pengetahuan kita baik dunia maupun akhirat.

Sejak penulis diterima sebagai salah satu mahasiswa Ekonomi Islam di UIN Walisongo Semarang banyak sekali ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga. *Alhamdulillah*, rasa syukur tiada henti meskipun penulis mengalami banyak halangan penyusunan skripsi merupakan tugas yang tidak ringan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini bisa berhasil berkat dukungan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang berperan dan terlibat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Prof. Dr. H. 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.
3. Bapak Dr. H. Nur Fathoni, M.Ag., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Ahmad Furqon, Lc. M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
4. Bapak Drs. H. Wahab, MM., selaku pembimbing I dan Bapak H. Suwanto, S. Ag., MM., selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Didik Fitriyanto, S.HI selaku Manajer beserta seluruh karyawan KJKS Damar Ngaliyan Semarang.
6. Para dosen dan pegawai administrasi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
7. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulisan skripsi ini.

Semoga kebaikan dan ketulusan mereka semua menjadi amal ibadah di sisiNya. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun semuanya tidak akan terlepas dari kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran dari berbagai pihak terkait dengan problem penelitian ini sangat penulis harapkan, sehingga

hasilnya dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, lembaga pendidikan maupun KJKS DAMAR Semarang.

Semarang, 20 Nopember 2015

Penulis,

MASRIAH

NIM. 112411155

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xvi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Tinjauan Pustaka	12
F. Metodologi Penelitian.....	16
G. Sistematika Penulisan	22

BAB II KAJIAN TENTANG REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam	24
1. Pengertian Rekrutmen	24
2. Tujuan Rekrutmen	30
3. Proses-proses Rekrutmen	32
4. Sikap dalam Melakukan Rekrutmen	34
5. Metode-metode Rekrutmen	36
6. Sumber-sumber Rekrutmen	37
B. Seleksi Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam	40
1. Pengertian Seleksi	40
2. Proses Seleksi	50
3. Sistem Seleksi yang Efektif	56
C. Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam	57
1. Pengertian Penempatan	57
2. Prinsip Penempatan	59
3. Faktor-faktor Penempatan	61
4. Jenis-jenis Penempatan	64
5. Orientasi dan Induksi	68

BAB III GAMBARAN UMUM KJKS DAMAR SEMARANG

A. Profil KJKS DAMAR Semarang	71
B. Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja di KJKS DAMAR Semarang	85

**BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN,
SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS
DAMAR SEMARANG**

A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja di KJKS DAMAR Semarang	102
B. Analisis Pelaksanaan Seleksi Tenaga Kerja di KJKS DAMAR Semarang	106
C. Analisis Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di KJKS DAMAR Semarang	109

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN	114
B. SARAN-SARAN	116
C. PENUTUP	117

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Deskriptif Pengelola KJKS DAMAR Semarang ...	79
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi KJKS DAMAR Semarang	76
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Foto Kegiatan KJKS DAMAR Semarang
- Lampiran 3 : Surat Izin Riset
- Lampiran 4 : Sertifikat
- Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor lembaga baik *profit* maupun *non profit* untuk lebih berkembang dan maju. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹ Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga. Sumber daya

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012, h. 4.

manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta karsa. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya lembaga dalam pencapaian tujuan. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedianya modal, namun jika tanpa sumber daya manusia yang diharapkan maka akan sulit bagi lembaga untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, semuanya hanya akan sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dibiarkan begitu saja.

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2), pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa.

Karyawan sebagai anggota lembaga hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada lembaga dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Mendapatkan karyawan yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan lembaga.² Berhasil atau tidaknya lembaga dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan adil karena itu merupakan amanat. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58-59:

² Hengky W. Pramana, *Kunci Sukses Aplikasi Manajemen Perekrutan Berbasis Access*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005, h. 1.

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﴾ يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-sebaiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnannya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."(QS An-Nisa': 58-59).³

Dengan turunnya surat An-Nisa' ayat 58-59 memberitahukan agar Rasulullah SAW. tetap mepercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Dalam kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat

³ Thoha Husein, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2012, h. 88.

individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (7) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.⁴ Oleh karenanya, peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan, visi dan misi suatu lembaga tidak terlepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.⁵

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada

⁴ Diakses dari http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm pada 27 Mei 2015

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, h. 1.

lembaga satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen lembaga, bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen lembaga harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁶ Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah/kriteria khusus

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009, h. 105.

yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.⁷

Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *Job spec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.⁸

Secara teoritis, *man spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan dan kriteria syariah. Begitu juga halnya dengan lembaga keuangan syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987, h. 69.

⁸ Abu Fahmi, et al., *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, h. 161.

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan lembaga-lembaga konvensional.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Dana Mardhatillah (KJKS DAMAR) merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya di kota Semarang. Selama berdiri KJKS DAMAR Semarang mengalami tingkat pertumbuhan yang cukup baik. Tidak hanya dengan inovasi produk tetapi juga kualitas sumber daya manusianya yang baik. Bisa dilihat dari segi pelayanan yang diberikan pengelola kepada para anggota dan calon anggotanya, juga adanya evaluasi ataupun briefing dalam hal pelayanan. Hal yang demikian juga diterapkan di KJKS DAMAR Semarang.

Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya KJKS DAMAR Semarang memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Dalam hal perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan baru, KJKS DAMAR Semarang telah menentukan *job spec* dan *man spec* yang disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan baru tersebut yang pastinya salah satu

penetapannya disesuaikan dengan kriteria syariah. Akan tetapi, KJKS DAMAR Semarang terkadang masih terjadi *double job* atau satu orang menjalankan dua tugas untuk dua departemen. Hal ini menjadikan suatu hambatan dalam sistem operasional perusahaan terlebih pada saat pengambilan keputusan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja atau karyawan bagi lembaga keuangan syariah, maka diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum akan tetapi ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan, sehingga dalam melayani kebutuhan nasabah akan lebih maksimal, terarah dan tepat. Untuk itu, KJKS DAMAR Semarang perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan dan ajaran Islam. Berawal dari masalah ini, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada

KJKS DAMAR Semarang dalam bentuk skripsi yang berjudul “ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang di terapkan di KJKS DAMAR Semarang?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang.

2. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan aplikasi langsung di masyarakat atas pengetahuan secara teori yang didapatkan selama dijenjang pendidikan.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai suatu karya ilmiah yang dijadikan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa Ekonomi Islam atau pihak lain yang memiliki ketertarikan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya

bagi pihak KJKS DAMAR Semarang dalam memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam hal rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan tempat di mana penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti. Tinjauan pustaka mempunyai fungsi agar para peneliti tidak mengulangi penelitian terdahulu secara tidak sengaja. Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elza Septeriana, mahasiswa jurusan Muamalat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Cabang Syariah Padang”. Hasil yang didapatkan dari penelitian menunjukkan bahwa BNI Cabang Syariah Padang melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman rekrutmen BNI Konvensional, hanya ada

beberapa tes seleksi yang mengarah pada pengetahuan bank syariah. Hal tersebut diatur oleh divisi syariah pusat. Berdasarkan pengujian regresi ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Syariah Padang. Kinerja PT BNI Cabang Syariah Padang dalam tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan, terbukti dengan grafik klasifikasi tingkat kinerja karyawan yang semakin meningkat.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Pahrowi, mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul “Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Study Kasus pada BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan)”. Hasil yang didapatkan dari penelitian menunjukkan bahwa model rekrutmen yang berlaku di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan sebagian sudah sesuai dengan teori-teori manajemen syariah yang ditulis oleh pakar manajemen syariah. Akan tetapi

⁹ Elza Septeriana, ”Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Cabang Syariah Padang”, Skripsi, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2009, h. 109, t.d.

ada beberapa teori yang digunakan oleh BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan yang tidak terdapat dalam penjelasan manajemen syariah, namun teori tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam manajemen syariah bahkan bisa menjadi penyempurna dari kekurangan teori-teori yang ada dalam buku-buku manajemen syariah yang ada saat ini.¹⁰

Penelitian lain juga dilakukan oleh Retno Setiyosari, mahasiswa jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul “Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)”. Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut bahwa Pelaksanaan perekrutan tenaga kerja pada KJKS BINAMA sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam, terbukti bahwa KJKS BINAMA telah menggunakan kriteria keIslaman yang terdapat dalam Al-Qur’an,

¹⁰ Pahrowi, Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2007, h. 9, t.d.

yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan dan kejujuran. Akan tetapi KJKS BINAMA juga belum sepenuhnya menerapkan rekrutmen dalam perspektif Islam. Karena dalam kenyataannya terbukti bahwa ada karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya.¹¹

Apabila ditinjau penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasan, yang sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga kerja. Akan tetapi ada penambahan pembahasan yang menjadi pembeda dalam skripsi ini, yaitu adanya pembahasan seleksi dan penempatan tenaga kerja. Penelitian sekarang dilakukan di KJKS DAMAR Semarang dan dengan mengidentifikasi metode dan proses yang dilakukan dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan konsep kajian keIslaman, maka KJKS DAMAR Semarang dapat mewujudkan tujuannya.

¹¹ Retno Setiyosari , “Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)”, Skripsi, Semarang: Perpustakaan UIN Walisongo, 2013, h. 66, t.d.

F. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan penulis pada KJKS DAMAR Semarang yang beralamat di Jalan Panembahan Senopati nomor 36 Sulanji Ngaliyan Semarang dengan nomor Telephone 024-7603810.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹² Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan suatu permasalahan dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 6.

fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya terhadap kelompok manusia atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa sekarang. Untuk keperluan pengumpulan data dipergunakan cara bekerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara kualitatif. Pertanggungjawaban secara kualitatif itu tidak dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus atau simbol-simbol statistik dan juga tidak menggunakan bilangan atau angka-angka sesuai ketentuan statistik. Penelitian dengan analisis deskriptif adalah penelitian non-hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asli dan bersifat mentah atau belum diolah.¹³ Data primer dapat diperoleh peneliti dengan melakukan wawancara/interview dengan manajer dan karyawan di KJKS DAMAR Semarang mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.¹⁴ Data sekunder dapat diperoleh peneliti dari laporan, dokumen-dokumen, profil, brosur dan struktur organisasi bank yang dikeluarkan oleh KJKS DAMAR Semarang dan juga dari literatur kepustakaan seperti buku-buku serta sumber lainnya yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

¹³ Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 19.

¹⁴ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008, h. 102.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti yaitu dengan:

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal dari responden.¹⁵ Dalam melakukan wawancara, metode yang akan digunakan yaitu dengan cara tersruktur dengan mengajukan pertanyaan dengan berpedoman pada daftar yang sudah disiapkan sebelum melakukan wawancara dan juga dengan cara tidak tersruktur yaitu dengan mengajukan pertanyaan bebas yang ada kaitannya dengan materi pertanyaan maupun jawaban pada saat itu. Metode ini digunakan oleh peneliti dalam mencari data secara langsung dengan obyek penelitian guna memperoleh informasi yang dibutuhkan terutama dalam hal-hal yang

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, h. 194.

berkenaan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang.

b. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah cara memperoleh data dengan mengamati subyek penelitian dan merekam jawaban untuk dianalisis.¹⁶ Secara umum observasi dapat dilakukan dengan partisipasi berarti pengamat ikut menjadi peserta dalam kegiatan. Dan juga observasi non partisipasi berarti pengamat bertindak sebagai pengamat diluar kegiatan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian, namun melalui dokumen,¹⁷ yaitu dengan cara mengumpulkan data yang ada sangkut pautnya dengan penelitian, sebagai pelengkap dari hasil wawancara yang

¹⁶ *Ibid.* h. 209.

¹⁷ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996, h. 159.

telah dilakukan. Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan data dari laporan, dokumen-dokumen, profil, brosur yang dikeluarkan oleh KJKS DAMAR Semarang.

d. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁸ Pengelolaan data digunakan untuk diolah dengan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cet ke-10, 2010, h. 335.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini terbagi ke dalam lima bab, yaitu:

Bab satu, merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Bab dua menjelaskan beberapa pokok pembahasan tentang pengertian rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam, tujuan rekrutmen, proses-proses rekrutmen, sikap dalam melakukan rekrutmen, metode-metode rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam, proses seleksi, sistem seleksi yang efektif, pengertian penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip penempatan, faktor-faktor penempatan, jenis-jenis penempatan, orientasi dan induksi tenaga kerja.

Bab tiga menjelaskan tentang profil KJKS DAMAR Semarang dan pelaksanaan sistem rekrutmen, seleksi dan

penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang.

Bab empat mendeskripsikan hasil penelitian, yaitu analisis terhadap pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam yang dilakukan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang.

Bab lima, yaitu bab terakhir berisi penutup yang akan memberikan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian dan saran-saran.

BAB II

**KAJIAN TENTANG REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

A. Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu lembaga. Maksud dan tujuan dari rekrutmen itu adalah untuk memperoleh suatu persediaan seluas mungkin dari calon-calon pelamar dengan cara sedemikian rupa sehingga lembaga akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan.¹

¹ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995, h. 60.

Berikut ini adalah pendapat beberapa tokoh tentang rekrutmen. Menurut Kasmir rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.² Justine T. Sirait mendefinisikan penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.³ Menurut T. Hani Handoko penarikan (*recruitment*) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia.⁴ Sedangkan menurut Ambar, rekrutmen adalah

² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali pers, 2012, hal. 164.

³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT rajaGrafindo, 2006, hal.57.

⁴ Handoko, *Manajemen...*, h. 240.

proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai oleh organisasi tertentu.⁵

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penarikan tenaga kerja (rekrutmen) adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga harus selektif dalam memilih calon pegawai karena mereka adalah orang yang berkompoten di bidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (*amanah*).

Manajemen syariah menjelaskan bahwa dalam Islam, proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara terbuka, adil, jujur dan jauh dari aspek-aspek nepotisme yang saat ini sedang marak terjadi. Islam menganjurkan bahwa orang-orang yang akan direkrut untuk menempati suatu pekerjaan adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan lembaga). Seperti halnya ketentuan bahwa

⁵ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep , Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 134.

manajer seharusnya menampilkan pelamar yang religius, seperti melaksanakan shalat tepat waktu, membayar zakat dan amanah. Semua proses rekrutmen dilakukan secara adil dan terbuka kepada semua pelamar. Seorang pekerja muslim diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan pekerjaannya dan senantiasa taat kepada Allah dan perintah-Nya.⁶

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain di mana seorang manajer harus menilai seseorang dengan sikap jujur dan adil. Hal itu merupakan sebuah keharusan, sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat al-Ma'idah ayat 8:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

⁶ Larasati Oktina dan Fuad Mas'ud, "Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Syariah Islam pada Lembaga (Study pada PT Toha Putra Semarang)", diakses pada 09 Maret 2015 dari http://eprints.undip.ac.id/349321/Jurnal_Manajemen_Islami.pdf

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)⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam hal perekrutan secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin. Dengan memilih satu orang yang paling banyak memiliki kelebihan dan paling lengkap kriteria. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan didasarkan pada kelayakannya (*ashlah*). Dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzhab, terikat atau suku.⁸ Hal ini sangat penting bagi manajer muslim untuk memahami tuntunan al-Qur’an dan dapat mencegah penerimaan yang

⁷ Husein, *Al-Qur’an...*, h. 109.

⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012., h. 197.

tidak jelas dan tindakan yang tidak profesional, nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja.

Dalam Islam juga dijelaskan bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan tanpa adanya perencanaan yang matang. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.⁹ Sebagaimana sabda Nabi SAW.:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ. (رواه الطبران)

Artinya: "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR. Thabrani)

Hadits di atas menjelaskan bahwa arah pekerjaan yang jelas dan cara-cara mendapatkan pekerjaan yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sehingga, dalam merekrut karyawan sebaiknya dilakukan perencanaan dengan tepat supaya maksud dan tujuan dari perekrutan terarah dan jelas serta mendapatkan hasil yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis.

⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Prses, 2003, h. 1.

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 di luar kemampuan mereka dan bekerja di luar kapasitasnya. Berdasarkan prinsip tersebut, pelamar yang paling mendekati kriteria spesifikasi tersebutlah yang berpeluang paling besar untuk direkrut karena dialah yang paling sesuai dengan yang disepakati oleh manajemen.

2. Tujuan Rekrutmen

Pada dasarnya proses rekrutmen tenaga kerja bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya lembaga dan kompetensi talenta yang dibutuhkan oleh lembaga. Tujuan lain dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga

berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Selanjutnya rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Namun pada dasarnya arti dari aktivitas rekrutmen semakin penting karena beberapa sebab, antara lain:¹⁰

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
- b. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk

¹⁰ Rosidah, *Manajemen...*, h. 133.

mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam lembaga atau tindakan mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja yang dimulai pada saat calon pegawai mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan untuk diseleksi.

3. Proses-proses Rekrutmen

Dalam bukunya, Henry Simamora menyampaikan bahwa proses rekrutmen karyawan dalam satu alur yang sistematis untuk menjadi tahapan pada setiap jalur. Tahapan proses rekrutmen ini adalah:¹¹

a. Penyusunan strategi rekrutmen

Di dalam penyusunan ini departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan

¹¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006, h. 179.

kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana pelamar akan direkrut, di mana dan kapan.

b. Pencarian para pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan akan berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak lembaga dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara lembaga dengan sumber-sumber eksternal seperti lembaga pendidikan atau lembaga lainnya.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok (penyaringan)

Setelah lamaran-lamaran diterima akan dilakukan penyaringan untuk menyisihkan pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Dalam proses ini memerlukan kecermatan dari pihak penyaring.

d. Pengumpulan para pelamar

Kelompok para pelamar (*applicant pool*) terdiri dari pelamar-pelamar yang sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pihak manajemen lembaga dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

4. Sikap dalam Melakukan Rekrutmen

Selanjutnya terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/lembaga dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap ini adalah:¹²

a. Sikap pasif tanpa diskriminasi

Para eksekutif di lingkungan suatu organisasi/lembaga berkomitmen untuk meniadakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para karyawan. Rekrutmen tidak membedakan ras, jenis kelamin, suku, agama dan lain-lain

¹² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, h. 171.

dari para pelamar. Satu-satunya dasar yang digunakan adalah proses seleksi yang sama semua calon/pelamar.

b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan

Rekrutmen dilakukan dengan cara aktif mengelompokkan para pelamar dengan hanya menerima kelompok tertentu. Tidak seorang pun pelamar yang dapat menolak diskriminasi apabila latar belakang dan kondisinya sekarang tidak sesuai dengan kelompok yang akan diterima. Misalnya, organisasi/lembaga hanya akan menerima sarjana ekonomi dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) minimum 3,0.

c. Rekrutmen berdasarkan prioritas

Rekrutmen dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu dan disebut dengan cara penjatahan lunak karena tidak murni diskriminasi. Misalnya dengan memprioritaskan wanita, apabila tidak ada maka yang pria pun bisa diterima.

d. Rekrutmen dengan penjatahan

Cara ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu dan tidak dilakukan apabila tidak ada pelamar dari kelompok tersebut. Misalnya, rekrutmen hanya untuk putra daerah.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan pegawai sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering menjadi masalah dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam mengambil keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon. Keputusan harus didasarkan pada kombinasi semua faktor dengan mengutamakan hasil (*skor*) tes sebagai usaha memprediksi kemampuan calon karyawan sebelum diterima.

5. Metode-metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam lembaga. Metode rekrutmen calon karyawan baru adalah sebagai berikut:¹³

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, h. 44.

a. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik itu sulit.

b. Metode terbuka

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

6. Sumber-sumber Rekrutmen

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat digunakan, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

a. Sumber internal

Sumber internal adalah usaha untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kandidatnya adalah karyawan dari lembaga itu sendiri yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga.¹⁴ Melalui sumber internal, karyawan dari dalam lembaga diberi kesempatan pertama untuk mengisi jabatan yang kosong. Karyawan yang ada dalam lembaga merupakan sumber rekrutmen yang sangat efektif.¹⁵

Lembaga cenderung lebih memilih cara ini dengan alasan sudah mengenal kepribadian, kemampuan dan ketrampilan karyawan secara lebih mendalam daripada menarik karyawan dari luar lembaga yang memerlukan proses yang panjang. Alasan lain yang dilakukan dalam penarikan melalui sumber internal antara lain sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja dan

¹⁴ Pramana, *Kunci...*, h. 6.

¹⁵ Simamora, *Manajemen...*, h. 186.

menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.¹⁶

b. Sumber eksternal

Sumber eksternal merupakan penarikan karyawan dari luar lembaga. Sumber eksternal dilakukan dengan alasan perluasan usaha lembaga dan tidak adanya karyawan di dalam lembaga yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan. Berbagai cara dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari luar lembaga antara lain karyawan datang sendiri (*walk-in applicant*), rekomendasi dari karyawan dalam lembaga, iklan di media massa, serikat pekerja, lembaga-lembaga tenaga kerja, lembaga pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan, lembaga lain, internet dan *open house*.¹⁷

¹⁶ Bangun, *Manajemen...*, h. 144.

¹⁷ *Ibid*, h. 146.

B. Seleksi Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Seleksi

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial kedua setelah rekrutmen. Untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali.

Menurut Handoko, seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Prestasi masa lalu masih merupakan petunjuk paling baik bagi prestasi di masa mendatang. Apa yang telah dilakukan oleh seseorang di waktu lalu, seperti ditunjukkan oleh laporan-laporan sekolah, pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan di luar kurikulum adalah prediktor paling baik tentang apa yang kemungkinan akan dilakukan di waktu yang akan datang.¹⁸

Tujuan dilakukannya seleksi adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, jujur dan berdisiplin

¹⁸ Handoko, *Manajemen...*, h. 240.

serta dapat bekerja sama, baik dengan atasan atau bawahan maupun dengan rekan lain dalam posisi setingkat.¹⁹ Seperti karakter yang ditekankan oleh Kholifah Ali bin Abi Thalib r. a., kepada Gubernur Mesir Asytar al-Nukhai, memberikan petunjuk yang jelas tentang mekanisme pemilihan calon pegawai, yang memiliki arti:

إذا كنت ترغب في رفع الموظف، ثم اختيار انتقائي . انت لا توظف لأن هناك عنصرا من الحب والمجد (المحسوبية)، و هذا من شأنه أن يخلق حركة مثيرة للفتنة و خيانة . اختيار الموظف بسبب الخبرة و الكفاءات ، ومستوى التقوى والنسل تقي ، وكذلك الأشخاص الذين لديهم شخصية نبيلة ، وهي حجة غير صحيحة ، وليس السعي وراء المجد (رتبة) ولديه نظرة واسعة على وظيفة

*”Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.*²⁰

Seleksi merupakan salah satu tugas yang sulit dalam organisasi. Pada kebanyakan negara muslim yang salah satunya negara Indonesia, proses seleksi yang dipergunakan

¹⁹ Fahmi, *HRD...*, h. 83.

²⁰ Ahmad Ibrahim Abu Simm, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008, h. 111.

masih kental dengan praktik nepotisme dikarenakan tingginya tingkat kekeluargaan dan lebih menguatkan jaringan persahabatan maupun kekeluargaan, sehingga mempengaruhi pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan. Seperti halnya, jika wakil masyarakat yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk memilih calon pegawai mengalami jalan buntu atau tidak mampu menentukan yang paling patut dan layak di antara calon pegawai yang ada, maka proses pemilihan bisa menggunakan metode pengundian.

Dalam Islam, seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan yang melamar. Dengan kata lain, prinsip seleksi adalah membandingkan spesifikasi orang (*man specification*) dengan kriteria yang dimiliki calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang diinginkan.²¹

²¹ Fahmi, *HRD...*, h. 164.

Seperti kisah Nabi Syu'aib a.s. dan kedua putrinya, kedua putri Nabi Syu'aib a.s. yang memberikan saran kepada ayahnya untuk memberikan imbalan dan mengambil Nabi Musa a.s. menjadi pegawainya. Saran kedua putri Nabi Syu'aib a.s. itu didasarkan pada sikap terpuji Nabi Musa a.s. setelah mengetahui kemampuan dan sifat amanah beliau ketika mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan orang yang akan mengambil air di sekitar telaga Madyan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata,"Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."²²

Dari ayat tersebut terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menarik dia untuk dijadikan pekerja atau karyawan. Lafadz *ijarah* diartikan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah) yakni

²² Husein, *Al-Qur'an...*, h. 389.

mengambil manfaat tenaga kerja manusia. Suatu usaha memilih tenaga kerja untuk dipekerjakan pada bidang tertentu yang dalam perkembangannya lebih populer dengan istilah seleksi. Dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga terdapat lafadz *al-Qowiyyu* yang berarti kuat (sehat jasmani dan rohani) dan lafadz *al-Amin* yang diartikan dapat dipercaya. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa dalam memilih para pekerja harus yang memiliki kekuatan baik fisik maupun non-fisik tergantung jenis pekerjaan yang dilowongkan, jujur dalam perkataan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya).

Dalam ayat di atas, Allah SWT., memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa

yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.²³

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai.²⁴ Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya yang tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Sikap amanah mutlak harus dimiliki oleh seorang pebisnis muslim. Sikap itu bisa dimiliki jika dia selalu menyadari

²³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 334.

²⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

bahwa apapun aktivitas yang dilakukan (termasuk pada saat dia bekerja) selalu diketahui Allah SWT (*ihsan*).

Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun. Hal ini dijelaskan, bahwa ketika Nabi Musa a.s diusulkan oleh putrinya Nabi Syu'aib a.s agar diangkat menjadi pekerja. Nabi Syu'aib a.s bertanya kepada putrinya, darimana dia tahu bahwa Nabi Musa a.s mempunyai sifat itu. Putri Nabi Syu'aib menjawab bahwa tutup sumur yang hanya dapat diangkat oleh sekurangnyanya sepuluh orang laki-laki dapat diangkat sendirian. Kemudian sikapnya yang sangat sopan ketika dia dijemput oleh anak perempuan itu karena disuruh ayahnya. Tidak nampak pada wajah atau sinar matanya tanda nafsu serakahnya melihat wajah perempuan. Dan katanya pula seketika dia diajak pulang itu, mula-mula anak perempuan itu berjalan di depan dan Musa mengiring di belakang. Tetapi di tengah jalan, lantaran kerasnya angin, tersimbah bagian betis yang tak patut dilihat. Lalu, dia berjalan mendahului dan si

gadis berjalan di belakang. Disuruhnya saja memberi isyarat kemana jalan selanjutnya. Dengan demikian nyatalah selain dari mempunyai kekuatan yang luar biasa, dapat dipercaya juga sopan.

Sejalan dengan pendapat Jusmaliani, dalam aktivitas pengadaan sumber daya manusia yang Islami harus ada acuan pada kriteria FAST, yaitu:²⁵

a. Cerdas (*Fathanah*)

Sifat cerdas haruslah dimiliki seorang pekerja muslim karena pada dasarnya manusia itu tidak ada yang bodoh. Muslim yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang ada, baik masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain. Sifat cerdas akan terlihat dari Indeks Prestasi yang dimiliki pelamar.

b. Terpercaya (*Amanah/credible*)

Amanah yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai

²⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011, h.74.

unsur pengontrol utama tingkah laku. Seorang muslim yang professional haruslah memiliki sifat amanah, yakni terpercaya dan bertanggung jawab. Sifat amanah pada masa sekarang agaknya telah menjadi barang langka. Banyak orang yang ahli serta mempunyai etos kerja yang tinggi, tapi karena tidak memiliki sifat amanah, justru memanfaatkan keahliannya untuk melakukan berbagai tindak kejahatan.

c. Jujur (*Shiddiq*)

Jujur yang dimaksudkan dalam hal ini adalah seorang pekerja muslim haruslah memiliki sifat jujur baik perkataan maupun perbuatan dan tidak pernah berkata dusta (berkata apa adanya). Sifat jujur ini sebaiknya untuk pelamar yang akan ditempatkan di bagian keuangan, misalnya kasir atau teller.

d. Mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*)

Seorang muslim harus mampu berkomunikasi dengan baik dan benar terhadap muslim lainnya untuk menyampaikan informasi. Seorang pekerja muslim

haruslah memiliki sifat ini dan tidak boleh bersikap acuh-tak acuh dan pura-pura tidak tahu tentang informasi yang dia tahu. Sifat thabligh atau kemampuan berkomunikasi akan terlihat pada saat pelamar melakukan wawancara.

Meskipun dalam menyeleksi calon karyawan yang memiliki karakteristik mirip dengan yang dimiliki Rasulullah SAW. sangat sulit, karena tidak mungkin empat sifat ini dimiliki sekaligus oleh manusia awam dalam bobot yang sama seperti Rasulullah SAW. Akan tetapi, penekanan pada satu atau lebih di antara keempat karakteristik tersebut perlu dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan memiliki empat sifat ini, sedikit banyak akan menjamin bahwa calon karyawan memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Sifat-sifat kenabian harus diupayakan ada pada calon karyawan meskipun dalam kadar minimal. Oleh karena itu,

rancangan akan diaplikasikan dalam proses seleksi berupa tes-tes dan wawancara untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan harapan lembaga.

2. Proses Seleksi

Seleksi syariaah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau di antara proses seleksi. Jika lembaga memiliki kebijakan bahwa tes syariaah adalah kriteria mutlak, berarti dia diletakkan pada awal sekali. Namun, ada kalanya ia diletakkan di antara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk dalam kriteria keinginan. Alat tes atau alat seleksi syariaah yang dapat digunakan, antara lain:²⁶

a. Analisis syariaah aplikasi lamaran

Analisis syariaah pada aplikasi syariaah adalah langkah awal yang dapat dilakukan Divisi SDM untuk memperoleh informasi aspek syariaah yang dimiliki kandidat. Divisi SDM menganalisis aplikasi lamaran yang masuk, khususnya syarat administrasi lamaran dan

²⁶ Fahmi, *HRD...*, h. 165.

Curriculum Vitae (CV). Devisi SDM menganalisis data-data dalam CV yang memberikan informasi berkaitan dengan aspek syariah. Sebagai contoh: aktif dalam kegiatan Dewan Keluarga Masjid (DKM), mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, meraih prestasi dalam bidang keagamaan dan lain sebagainya. Data-data tersebut dapat dijadikan informasi yang selanjutnya dapat dikonfirmasi pada saat wawancara syariah untuk mendapatkan kesimpulan yang tetap dan tepat.

b. Tes tertulis wawasan syariah

Tes tertulis syariah ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengamalan keislaman seorang pelamar dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, yang ingin diketahui adalah batas minimum atau standar minimal pengetahuan dan pengamalan keislaman sehari-hari. Tes ini juga dilakukan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tertulis pada lembar jawaban. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berkisar

pada aspek ilmu pengetahuan umum dan terkait dengan lembaga.

c. Tes psikologi

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan kepribadian mental pelamar untuk mengukur apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan lembaga atau belum.²⁷ Tes psikologi memiliki beberapa karakteristik yaitu tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat dan tes prestasi.

d. Tes pengetahuan

Tes pengetahuan dilakukan untuk mengukur pengetahuan umum dan pengetahuan khusus pelamar. Misalnya, *accounting test* yang tergolong ke dalam pengetahuan khusus pelamar jurusan akuntansi juga tes mengoperasikan komputer. Bagian terpenting pada tes pengetahuan ini adalah bahwa pengetahuan umum dan pengetahuan khusus yang akan diukur memang betul-

²⁷ Hasibuan, *Manajemen...*, h. 59.

betul diperlukan termasuk di dalamnya yaitu pengalaman, *skill* dan bakat.²⁸

e. Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk pekerjaan yang dilowongankan. Misalnya: tes pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), riwayat penyakit yang diderita dan mempunyai cacat fisik apa tidak. Tes kesehatan hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi dengan baik apabila sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

f. Tes ketergantungan obat (*drug test*)

Drug test akhir-akhir ini sering digunakan oleh organisasi/lembaga untuk menghindari terjadinya penerimaan pekerja yang hanya akan menimbulkan

²⁸ Tulus, *Manajemen...*, h. 77.

masalah, karena merupakan pecandu obat-obatan berupa obat bius dan narkotika termasuk juga pecandu alkohol.²⁹

g. Wawancara syariah

Proses seleksi selanjutnya yaitu dengan melakukan wawancara syariah yang bertujuan mengonfirmasi, memperdalam, serta memastikan jawaban yang telah diberikan pelamar pada tes tertulis wawasan syariah. Melalui wawancara syariah, pewawancara (*interviewer*) dapat memastikan dengan baik serta meyakinkan bahwa pelamar sudah sesuai dengan kriteria syariah yang diinginkan. Pada dasarnya, wawancara syariah memiliki dua dimensi pertanyaan dan jawaban. Dimensi pertama adalah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dapat dinilai secara langsung dan mudah dibuktikan kebenarannya. Dimensi kedua adalah pertanyaan-pertanyaan yang sulit dipastikan kejujuran jawabannya.

h. Rekomendasi/referensi syariah

²⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan...*, h. 87.

Rekomendasi syariah adalah surat dari Divisi SDM yang ditujukan kepada tokoh masyarakat, ulama atau ustadz, ketua RT/RW dan orang-orang yang dinilai kompeten untuk memberikan rekomendasi atas kandidat. Rekomendasi tersebut antara lain berisikan akhlak pelamar, aktivitas sosial masyarakat dan aktivitas sehari-hari. Rekomendasi dijadikan sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga kerja, bisa secara tertulis maupun secara lisan.

i. Mengumumkan hasil seleksi

Top manajer akan mengumumkan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil-hasil dari tahapan seleksi sebelumnya. Waktu dan tempat pengumuman bergantung dari kebijakan yang diambil lembaga, namun sebaiknya jangan terlalu lama jaraknya dari pelaksanaan seleksi. Pengumuman hasil seleksi sebaiknya tidak hanya terbatas pada lembaga, tetapi juga diumumkan melalui media masa baik cetak maupun elektronik.

3. Sistem Seleksi yang Efektif

Proses seleksi karyawan baru merupakan kegiatan penting bagi lembaga maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan lembaga. Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:³⁰

- a. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
- b. Keadilan, yaitu memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberi kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
- c. Keyakinan, yaitu taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Pewawancara dan calon karyawan meyakini akan suatu sistem seleksi, jika selama proses seleksi menggunakan waktu dengan efektif dan baik.

³⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 179.

C. Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Penempatan

Banyak yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Apabila seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau kerjaan tertentu.³¹

Penempatan (*placement*) tenaga kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.³² Penempatan pegawai tersebut berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 168.

³² Hasibuan, *Manajemen...*, h. 63.

diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang kurang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah SAW. bersabda:

إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا
أَسْنَدَ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya: ”Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, ”Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”³³

Hadits tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah SAW. mengingatkan kita untuk tidak sembarangan dalam menugaskan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidangnya.

³³ Sinn, *Manajemen...*, h. 105.

2. Prinsip Penempatan

Belajar pada sejarah, bahwa Rasulullah SAW. menempatkan Mu'adz bin Jabal sebagai gubernur Yaman karena paham, ketajaman akal dan akhlaknya. Selain itu juga beliau menempatkan Umar mengatur sedekah karena sifat adil dan tegasnya ataupun menempatkan Khalid sebagai pimpinan militer karena kemahiran dan terlatihnya di bidang militer.³⁴

Seperti prinsip dalam penempatan tenaga kerja, yaitu “*The right man in the right place and the right man behind the right job* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”.³⁵ Hal ini dimaksudkan supaya penempatan tenaga kerja yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan. Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, kreativitas, inisiatif yang tinggi, bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan.

³⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan...*, h. 90.

³⁵ Hasibuan, *Manajemen...*, h. 64.

Islam mendorong umatnya untuk menempatkan tenaga kerja atau karyawan yang telah dipilih/diseleksi berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Yusuf ayat 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْنِنِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ
 إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ
 الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q. S. Yusuf: 54-55)³⁶

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Nabi Yusuf a.s. sangat tahu kemampuan yang beliau miliki dan beliau ingin membagi kemampuan tersebut untuk kepentingan masyarakat. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa dalam hal penempatan

³⁶ Husein, *Al-Qur'an...*, h. 243.

tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

3. Faktor-faktor Penempatan

Dalam penempatan karyawan, harus disesuaikan dengan keahlian serta latar belakang pendidikan, sehingga setiap tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan professional. Dalam penempatan karyawan juga perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Menurut Siswanto, faktor yang perlu

dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:³⁷

a. Faktor prestasi akademik

Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam menempatkan di mana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta wewenang dan tanggung jawab.

b. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimilikinya.

³⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002, h. 176.

c. Faktor pengalaman

Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan “pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best teacher*)”. Pengalaman para karyawan yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

d. Faktor status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, di mana seseorang akan ditempatkan. Misalnya karyawan yang belum menikah

ditempatkan di cabang lembaga di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada lembaga di dalam kota di mana keluarganya bertempat tinggal.

e. Faktor usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktifitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

4. Jenis-jenis Penempatan

Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya. Selain itu, dinamika bisnis menyebabkan permintaan terhadap tenaga kerja relatif sering berubah-ubah kualifikasinya sehingga penyesuaian

setiap kali harus dilakukan.³⁸ Oleh karena itu, kegiatan penempatan tenaga kerja tidak hanya dilaksanakan setelah seleksi, tetapi juga meliputi penempatan dalam rangka promosi, demosi, transfer dan pemberhentian.

a. Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi diberlakukan bagi siapa pun yang penting pertimbangan yang dipergunakan berdasarkan serangkaian kriteria yang obyektif, tidak berdasarkan selera orang yang mempunyai kewenangan mempromosikan orang lain.

Lembaga pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil

³⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan...*, h. 89.

penilaian karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Sedangkan promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah pegawai yang masa kerjanya paling lama. Kriteria kedua ini mempunyai kelemahan terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif.

b. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat/jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena beberapa alasan, misalnya:

- 1) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan,
- 2) Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Situasi lain yang mengakibatkan demosi pegawai adalah apabila kegiatan organisasi menurun baik sebagai

akibat faktor internal maupun eksternal, akan tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. perkembangan dalam SDM yang menarik yaitu terjadinya demosi atas pilihan dan kemauan pegawai yang bersangkutan karena berbagai alasan.

c. Transfer atau alih tugas

Transfer atau alih tugas adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang lama. Melalui alih tugas para manajer dalam organisasi dapat secara lebih efektif memanfaatkan tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi. Pegawai pun akan memperoleh manfaat, yaitu: pengalaman baru, cakrawala pandangan yang lebih luas, tidak terjadinya kebosanan/kejuhan, memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru, memperoleh perspektif baru mengenai kehidupan organisasional, persiapan untuk menghadapi tugas baru karena promosi dan mendapatkan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan

situasi baru yang dihadapi. Secara singkat alih tugas merupakan kesempatan yang sangat berharga untuk berkembang dalam rangka aktualisasi diri.

d. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis dan alasan-alasan pribadi. Adanya pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktivitas penempatan pegawai, karena ada kekosongan jabatan yang ditinggalkan, yang dapat dilakukan melalui promosi, transfer, demosi. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja menjadi aspek yang tidak bisa dipisahkan dari aktivitas penempatan dan juga orientasi.

5. Orientasi dan Induksi

a. Orientasi

Dalam proses penempatan tenaga kerja baru akan diadakan orientasi atau pengenalan. Orientasi membantu para karyawan untuk mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi dan kondisi lembaga.³⁹ Bagi setiap karyawan baru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi karyawan yang akan bekerja sama dengan karyawan lain pada lembaga itu. Dengan orientasi dapat diatasi dengan keragu-raguan, kecanggungan dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melakukan pekerjaannya.

Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan bersangkutan. Hal-hal yang diperkenalkan adalah sejarah lembaga, bidang usaha lembaga, struktur organisasi lembaga, kesejahteraan karyawan, peraturan-peraturan dalam lembaga, hak dan kewajiban karyawan, peraturan promosi dan karyawan lama beserta kedudukannya dalam lembaga.

³⁹ Nawawi, *Manajemen...*, h. 208.

b. Induksi

Selain diadakannya orientasi biasanya lembaga juga akan mengadakan induksi karyawan. Induksi karyawan merupakan kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib lembaga. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung karyawan bersangkutan sehingga karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati peraturan-peraturan lembaga dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan lembaga.⁴⁰

Penempatan karyawan pada suatu posisi tertentu yang mengharuskan seseorang tersebut mengemban tugas dan tanggung jawab serta menyelesaikannya dengan baik. Pihak perusahaan harus benar-benar memilih orang yang tepat dan sesuai dengan keahliannya. Selain menjadi tanggung jawab, pekerjaan yang diemban juga merupakan amanah yang harus dipegang teguh supaya tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

⁴⁰ Hasibuan, *Manajemen...*, h. 64.

BAB III

GAMBARAN UMUM KJKS DAMAR SEMARANG

A. Profil KJKS DAMAR Semarang

1. Sejarah Singkat KJKS DAMAR Semarang

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Dana Mardhatillah (KJKS DAMAR) Semarang adalah lembaga keuangan berbadan hukum koperasi yang menerapkan sistem operasional berdasarkan prinsip syariat Islam, sehingga koperasi ini dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha sesuai Al-Qur'an dan Al-Hadits. Berbeda dengan koperasi konvensional, KJKS DAMAR tidak menggunakan perangkat bunga, melainkan menggunakan sistem bagi hasil (*profit sharing*) dan prinsip jual-beli serta prinsip lainnya yang sesuai dengan syariat Islam.

Pada tanggal 29 Juli 2003 tepatnya hari Sabtu pukul 10.00 WIB di Jalan Wismasari Raya nomor 9 Ngaliyan Semarang. Letaknya yang cukup strategis membuat lembaga ini mudah dijangkau oleh masyarakat sekitarnya. Secara resmi berdirilah

sebuah lembaga keuangan mikro syariah dengan nama Koperasi Serba Usaha Baitul Mal Wat Tanwil Dana Mardhatillah (KSU BMT DAMAR) Semarang oleh Drs. H. Ahmad dan Drs. H. Ali Mufiz, MPA., dengan badan hukum nomor 180.08/1016.23/XII/2003. Selanjutnya untuk menyesuaikan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia dilakukan perubahan Anggaran Dasar tahun 2015 terjadi pergantian istilah menjadi KJKS DAMAR Semarang.

KJKS DAMAR Semarang dirintis dan didirikan oleh para aktivis yang berupaya untuk memperbaiki dan mengangkat harkat martabat masyarakat golongan menengah ke bawah baik dalam skala makro maupun mikro. Koperasi ini didirikan bukan semata untuk mencari keuntungan akan tetapi untuk menegakkan syariat Islam khususnya ekonomi syariah dan dijadikan sebagai lembaga dakwah.

Berpengalaman selama lebih kurang 12 (dua belas) tahun di dunia koperasi syariah dan baru memiliki 2 (dua) kantor cabang, KJKS DAMAR Semarang tumbuh dan berkembang

dengan cukup signifikan dalam meningkatkan dan mengembangkan perekonomian umat golongan menengah ke bawah di sekitar lokasi KJKS DAMAR Semarang dan lingkungan lainnya. Melihat perkembangan yang cukup signifikan ini, masyarakat tidak perlu lagi ragu dengan keamanan dana yang dititipkan.

KJKS DAMAR Semarang dikelola oleh 14 (empat belas) orang yang masing-masing berasal dari berbagai macam bidang pendidikan mulai dari SLTA, DIII dan Strata I. Masing-masing personal diterima sebagai karyawan dengan sistem seleksi yang ketat dan telah dilatih secara internal maupun eksternal sesuai bidang masing-masing untuk mewujudkan tujuan terbentuknya perusahaan.

2. Visi dan Misi KJKS DAMAR Semarang

a. Visi

“ Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang professional, amanah dan bertanggung jawab “.

b. Misi

- 1) Mengembangkan ekonomi syariah di lingkungan yang terjangkau oleh BMT
- 2) Mewujudkan kehidupan ekonomi umat yang lebih baik dan lebih berkah
- 3) Memfokuskan pada usaha yang profit namun tidak melupakan usaha yang berorientasi pada sosial (*profit dan falah oriented*).

3. Tujuan KJKS DAMAR Semarang

Tujuan dari pendirian BMT DAMAR Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai lembaga dakwah untuk mensyiarkan Islam khususnya Ekonomi Syariah
- b. Untuk meningkatkan ukhuwah di antara umat Islam
- c. Untuk meningkatkan perekonomian umat golongan menengah ke bawah di sekitar lokasi BMT dan lingkungan lainnya
- d. Meningkatkan kesadaran akan hidup hemat
- e. Meningkatkan dan mengembangkan usaha umat

- f. Menumbuhkan rasa peduli terhadap orang lain melalui pengumpulan zakat, infaq dan shadaqah.

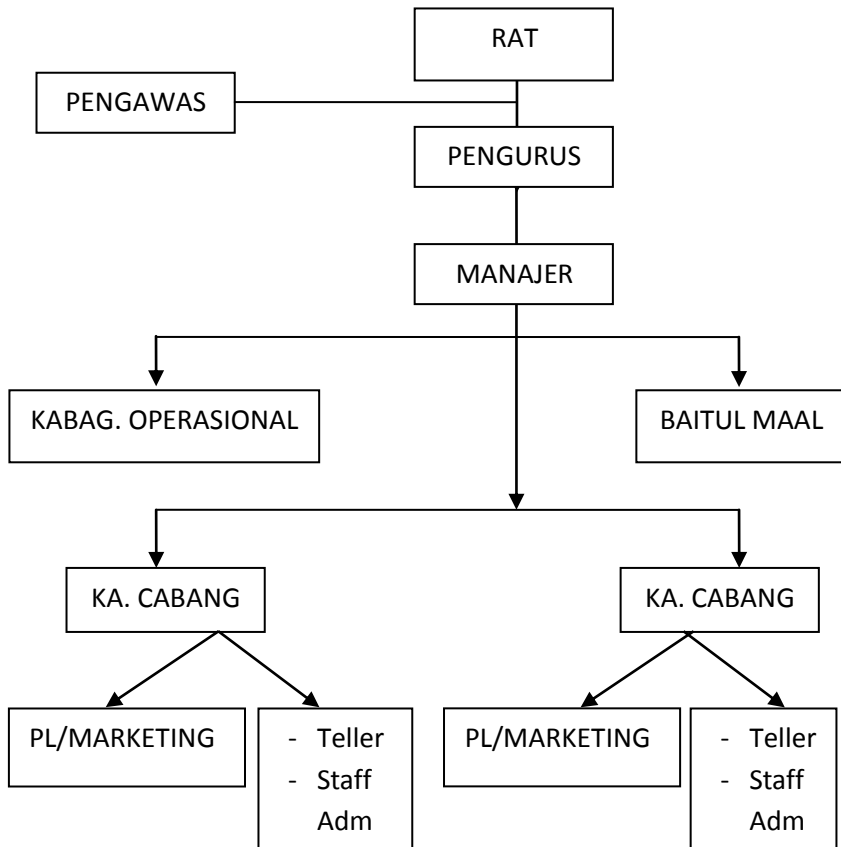
4. Legalitas KJKS DAMAR Semarang

Dalam operasionalnya legalitas KJKS DAMAR Semarang berbadan hukum Nomor 180.08/1016.23/XII/2003 pada tanggal 29 Juli 2003 dan telah melakukan Perubahan Anggaran Dasar pada tanggal 23 Juni 2015 dengan Nomor 5/180.08/PAD/XIV.34/VI/2015.

5. Struktur Organisasi KJKS DAMAR Semarang

Adapun bagan organisasi KJKS DAMAR Semarang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1: Struktur Organisasi KJKS DAMAR Semarang



Sumber: data base KJKS DAMAR Semarang

Suatu lembaga atau organisasi baik yang bergerak di bidang kemasyarakatan maupun keuangan pasti terdapat struktur organisasi. Struktur organisasi ini juga bisa dikatakan sebagai susunan kepengurusan. Susunan kepengurusan

dibentuk untuk menjalankan sistem operasional organisasi serta melayani para anggota dan calon anggota dari organisasi tersebut. Kekuasaan tertinggi dari struktur organisasi tersebut terletak pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan dipantau oleh Dewan Pengawas. Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan antara atasan dengan bawahan sesuai dengan fungsi jabatan. Susunan kepengurusan KJKS DAMAR Semarang adalah sebagai berikut :

Dewan Pengawas

Ketua : Prof. Dr. H. Muslich Shabir, MA.

Anggota : Dr. KH. Ahmad Daroju
Drs. M. Sholek, MA.

Dewan Pengurus

Ketua : Prof. Dr. H. Ahmad Rofiq, MA.

Sekretaris : Drs. Ghufroon Ajib, MA.

Bendahara : Drs. Sahidin, M. Si.

Pengelola

Manajer : Didik Fitriyanto, S. HI

KaBag Ops dan Keu : Nur Hidayati, SE

Ka. Cab Ngaliyan	: Supriyanto, S. HI
Ka. Cab Fatmawati	: Ali Rohman, A. Md
Administrasi	: Titi Ambarwati, A. Md
Teller Ngaliyan	: Umi Fadhillah, A. Md
Teller Fatmawati	: Ridho Listyani, SE
PL/Marketing	: Nur Rohman, S. Pdi
	Ulil Albab
	Fuad
	Tri Priyanto
	Muhammad Suhadi
	Arifianto
Office Boy	: Kanapi

6. Data Deskriptif Pengelola KJKS DAMAR Semarang

KJKS DAMAR Semarang memiliki 14 (empat belas) orang pengelola yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Deskriptif Pengelola KJKS DAMAR Semarang

No	Nama	Pendidikan Formal	Usia (Tahun)	Jabatan	Masa Kerja
1	Didik Fitriyanto	S1	35	Manajer	12
2	Nur Hidayati	S1	31	Kabag Operasional & Keuangan	7
3	Supriyanto	S1	36	Kepala Cabang Ngaliyan	11
4	Ali Rohman	DIII	32	Kepala Cabang Fatmawati	7
5	Tuti Ambarwati	DIII	24	Administrasi	3
6	Ridho Listyani	S1	29	Teller Cabang Fatmawati	3
7	Umi Fadhilah	DIII	26	Teller Cabang Ngaliyan	1
8	Nur Rohman	S1	31	Pendamping Lapangan	2
9	Ulil Albab	SMA	27	Marketing	2
10	Fuad	DIII	26	Marketing	1
11	Tri Priyanto	S1	30	Marketing	1
12	Muhammad Suhadi	S1	36	Marketing	1
13	Arifianto	S1	23	Marketing	1
14	Kanapi	SMA	36	Office Boy	5

Sumber: data base KJKS DAMAR Semarang

7. Produk dan Pembiayaan KJKS DAMAR Semarang

Dalam proses pelayanannya KJKS DAMAR Semarang memberikan kemudahan bagi para anggota dan calon anggotanya dalam bertransaksi. Kemudahan proses transaksi ini diwujudkan dalam berbagai jenis produk layanan yang ditawarkan oleh KJKS DAMAR Semarang kepada para anggota dan calon anggotanya yang berupa produk simpanan atau tabungan serta produk pembiayaan, yaitu:

a. Simpanan

Ada enam produk simpanan BMT DAMAR bagi anggotanya:

1) Simpanan Ridho Berjangka (SIRIKA)

- Besarnya setiap simpanan minimal Rp 1.000.000,00 dengan jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan
- BMT memberikan bagi hasil dari hasil pengelolaan dana untuk anggota 40% untuk SIRIKA 3 bulan, 45% untuk SIRIKA 6 bulan dan 50% untuk SIRIKA 12 bulan.

2) Simpanan Ridho (SIRIDHO)

Merupakan simpanan anggota koperasi yang didasarkan akad wadiah yad dhomanah dan mudharabah. Anggota penyimpan memberikan izin kepada BMT DAMAR untuk mengelola dananya secara amanah dan professional dalam bentuk pembiayaan untuk pengembangan ekonomi umat. Penarikan maupun penyetoran dari produk ini dapat dilakukan oleh pemegang rekening setiap waktu.

3) Simpanan Qurban (SURBAN)

Manfaat yang diperoleh dari simpanan ini adalah penyimpan memperoleh bagi hasil 36%. Simpanan ini sebagai persiapan untuk ibadah penyembelihan hewan qurban.

4) Simpanan Idul Fitri (SIFITRI)

Merupakan simpanan yang diperuntukkan persiapan hari raya idul fitri. Penyimpan memperoleh bagi hasil 36%.

5) Simpanan Pelajar (SIPAJAR)

Adalah simpanan yang digunakan untuk persiapan dan perencanaan pendidikan. Penyimpanan mendapatkan bagi hasil 36%.

6) Simpanan Masa Depan (SIMAPAN)

Merupakan produk simpanan yang bertujuan untuk perencanaan masa depan baik persiapan hari tua (pensiun) atau persiapan pendidikan di masa yang akan datang. Setoran setiap bulan minimal Rp 25.000,00 dan pengambilan minimal 3 tahun. Bagi hasil yang didapatkan sebesar 40% dari keuntungan.

b. Pembiayaan

Adapun penyaluran pinjaman atau pembiayaan, KJKS DAMAR Semarang menawarkan akad yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat disekitarnya (anggota dan calon anggota). Adapun akad-akad yang digunakan dalam pembiayaan adalah:

1) Pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil

- Mudharabah
- Musyarakah

- 2) Pembiayaan berdasarkan prinsip jual-beli
 - Murabahah
 - Ba'i bitsaman 'ajil
 - Ba'i salam
 - Ba'i istishna'
- 3) Pembiayaan berdasarkan prinsip jasa
 - Ijarah
 - Ijarah muntahiya bi tamlik (IMBT)
 - Ijarah multi jasa
- 4) Penyaluran dana berdasarkan prinsip pinjam-meminjam
 - Qard

Yaitu penyaluran dana dari BMT kepada anggota dengan akad pinjam-meminjam, sehingga dalam pengembaliannya tidak ada tambahan sama sekali.
 - Qardhul Hasan

Yaitu penyaluran dana dari BMT kepada anggota dengan akad pinjam-meminjam dengan sumber

dana dari zakat, sehingga penerima juga harus termasuk dalam ashnaf penerima zakat.

8. Mitra Usaha KJKS DAMAR Semarang

Dalam menjalankan usahanya KJKS DAMAR menjalin kerjasama dengan beberapa pihak terutama dengan lembaga keuangan syariah baik perbankan maupun non perbankan, di antaranya:

- a. Bank Syariah Mandiri
- b. Bank Muamalat
- c. BTN Syariah
- d. Induk Koperasi Syariah
- e. LPDB
- f. Perhimpunan BMT Indonesia; dan
- g. BMT-BMT anggota perhimpunan BMT Indonesia baik tingkat nasional, daerah maupun kota.

9. Kantor Pelayanan KJKS DAMAR Semarang

Dalam menjalankan sistem operasionalnya KJKS DAMAR Semarang berupaya memberikan pelayanan bagi

para anggota dan calon anggota yang berada di wilayah Semarang khususnya Ngaliyan. Sampai saat ini daerah operasional yang telah dilayani adalah:

a. Kantor Pusat

Jalan Panembahan Senopati nomor 36 Sulanji Ngaliyan
Semarang
Telp. 024-7603810

b. Kantor Cabang

- Ngaliyan

Jalan Panembahan Senopati nomor 36 Sulanji
Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7603810

- Pedurungan

Jalan Fatmawati nomor 93 Pedurungan Semarang
Telp. 024-6702615

B. Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja di KJKS DAMAR Semarang

1. Pelaksanaan Rekrutmen

KJKS DAMAR Semarang merupakan lembaga keuangan syariah yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan yang visi dan misinya adalah mengangkat kesejahteraan anggota dan calon anggotanya serta memberikan suatu kepuasan kepada anggota baik dari segi materi maupun pelayanan. Semua hal ini tentunya dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak anggota dengan pihak lembaga yang dipercaya untuk mengelola keuangan dari para anggota.

Hal ini pula yang mendasari betapa pentingnya arti dari sebuah kepercayaan dan pelayanan yang sangat ditentukan dari masing-masing pegawai yang bekerja untuk melayani anggota dan calon anggota dengan baik dan setulus hati. Pegawai adalah aset yang berharga bagi lembaga yang tanpanya lembaga tidak akan bisa mewujudkan suatu tujuan, visi dan misinya. Dalam mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria lembaga tentunya dibutuhkan langkah tepat dalam suatu perekrutan.

Langkah pertama yang dilakukan dalam perekrutan yaitu menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan

dipangku oleh orang-orang yang ditarik atau lebih dikenal dengan analisis jabatan. Seperti halnya yang dilakukan KJKS DAMAR Semarang, sebelum melakukan rekrutmen terlebih dahulu menganalisis jabatan yang kosong.

Dalam melakukan analisis pekerjaan dilakukan koordinasi dengan bagian lain. Dalam hal ini manajer akan mendiskusikan dengan beberapa pengelola yang berhubungan langsung dengan posisi yang kosong jika posisi tersebut memang tidak dapat dirangkap dan memang membutuhkan penambahan karyawan baru, maka penarikan karyawan baru atau promosi pegawai dari dalam lembaga akan dilakukan. Selanjutnya mencari data tentang sumber tenaga internal, apakah ada pegawai yang dapat dipromosikan dan menduduki jabatan yang kosong tersebut atau apakah ada yang perlu didemosi dari jabatan yang diembannya. Apabila ternyata dari sumber internal tidak terdapat tenaga kerja yang memenuhi syarat, maka pada tahap ini akan dilakukan rekrutmen tenaga kerja dari eksternal.

Menurut Bapak Didik yang penulis wawancarai mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan, manajer akan melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja. Peramalan kebutuhan tenaga kerja merupakan awal dari proses merekrut tenaga kerja. Proses ini meliputi analisis pekerjaan termasuk didalamnya untuk menetapkan kriteria karyawan yang akan direkrut. Selanjutnya melihat apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung lembaga di masa yang akan datang. Perekrutan di KJKS DAMAR Semarang dilakukan tidak berdasarkan waktu akan tetapi berdasarkan kebutuhan. Bagian apa saja yang membutuhkan karyawan dan selanjutnya perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru.¹

Dalam melakukan penarikan karyawan, pihak manajemen lembaga bersikap tidak membeda-bedakan dan memperlakukan secara adil/sama kepada setiap pelamar. Karena pada prinsipnya, mutu calon pegawai yang akan

¹ Wawancara dengan Bapak Didik Fitriyanto (Manajer) pada tanggal 19 September 2015.

direkrut harus sesuai dengan kebutuhan dari lembaga. KJKS DAMAR Semarang dalam melaksanakan rekrutmen calon karyawan memiliki karakteristik karyawan ideal yang dibutuhkan oleh lembaga di antaranya harus beragama Islam dikarenakan lembaga bergerak di bidang lembaga keuangan syariah, pegawai harus paham dengan baik kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama, berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam waktu dan berakhlak mulia.

Metode yang biasa digunakan oleh lembaga/organisasi dalam melaksanakan rekrutmen adalah melalui iklan, bekerja sama dengan lembaga pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan dan lain sebagainya. Lembaga/organisasi juga dapat memilih lebih dari satu metode tergantung situasi dan kondisi yang terjadi.

Bapak Didik menjelaskan bahwa terdapat metode rekrutmen yang digunakan KJKS DAMAR Semarang akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk dalam lembaga. Dalam merekrut calon karyawan baru KJKS DAMAR Semarang menggunakan dua metode, yaitu metode

tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak supaya tersebar luas ke masyarakat.

Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami, unggul dan cerdas akan luas pula. Hal ini juga dilakukan untuk menghindari sikap diskriminasi dan juga praktik nepotisme yang saat ini banyak dilakukan.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja KJKS DAMAR Semarang menggunakan dua sumber dalam melaksanakan rekrutmen, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama bekerja di lembaga. Dalam sumber ini pihak yang lebih berhak menentukan siapa yang akan dipilih adalah manajer. Sumber internal digunakan dengan alasan sebagai rangsangan persiapan promosi pekerjaan, memberikan motivasi kerja, meningkatkan moral tenaga kerja serta menghargai para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Selain sumber internal KJKS DAMAR Semarang juga menggunakan sumber eksternal. Sumber eksternal dilakukan jika setelah menganalisis posisi pekerjaan yang lowong benar-benar membutuhkan karyawan baru, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut. Sumber eksternal dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pemasangan pengumuman di depan kantor, hal ini dapat mengundang pelamar (anggota maupun calon anggota)

yang tidak sengaja melihat pengumuman pada saat melakukan transaksi.

- b. Pemasangan iklan di surat kabar (Suara Merdeka) juga dilakukan untuk lebih memaksimalkan penyebaran informasi ke setiap penjuru kota bahwa KJKS DAMAR Semarang sedang membutuhkan karyawan baru.
- c. Anggota dari KJKS DAMAR Semarang (Muhammad Suhadi), karena manajemen KJKS DAMAR Semarang beranggapan bahwa anggota merupakan orang yang sudah dikenal oleh pihak pengelola maupun pihak pengurus.

2. Pelaksanaan Seleksi

Tahap selanjutnya setelah dilakukannya rekrutmen calon karyawan baru adalah melakukan seleksi. Dalam tahapan seleksi dilakukan untuk memilih tenaga kerja tertentu dari sekelompok tenaga kerja yang sudah melamar di KJKS DAMAR Semarang untuk melaksanakan jabatan tertentu. Tahapan seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja atau calon karyawan yang berpotensi dan mampu

melaksanakan tugasnya sebaik mungkin seperti yang diharapkan KJKS DAMAR Semarang.

Dalam tahapan penyeleksian, pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang memiliki prinsip bahwa calon karyawan haruslah orang yang mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, *team work* dan berkompeten dibidangnya. Para calon karyawan baru yang ingin diterima sebagai karyawan harus mengikuti proses harus lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap oleh KJKS DAMAR Semarang. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan oleh KJKS DAMAR Semarang adalah sebagai berikut:

a. Seleksi administrasi

Secara administratif calon karyawan yang sudah melamar harus mengumpulkan beberapa persyaratan yang sudah ditentukan oleh KJKS DAMAR Semarang, antara lain:

- 1) Surat lamaran kerja

- 2) Daftar riwayat hidup
- 3) Fotocopi Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- 4) Fotocopy ijazah pendidikan terakhir
- 5) Transkrip nilai
- 6) Foto berukuran 4x6
- 7) Pengalaman kerja

Setelah para calon karyawan baru tersebut mengumpulkan surat lamaran, maka pihak KJKS DAMAR Semarang yang telah dbertugas sebagai penyeleksi mulai menyeleksi surat lamaran yang masuk. Setelah mendapatkan beberapa nama calon karyawan baru yang memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi, nama-nama tersebut dipanggil untuk mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

- b. Tes tertulis, dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan terkait ilmu umum, ilmu agama, ke-BMT-an dan pekerjaan yang dilowongkan.
- c. Tes membaca al-Qur'an, hal ini dilakukan sebagai penunjang untuk mencapai tujuan lembaga.

- d. Tes komputer, untuk mengetahui kemampuan pelamar dalam mengoperasikan komputer.
- e. Tes psikologi, untuk mengidentifikasi kepribadian, bakat dan menguji atau mengukur kemampuan mental pelamar. Tes ini dilakukan oleh tim khusus (Kartika) dan hanya dilakukan satu kali tes penilaian yang kemudian hasil dari masing-masing individu tersebut dilaporkan ke lembaga.
- f. Wawancara awal oleh pengelola untuk mengkonfirmasi terkait persyaratan administrasi pelamar, yaitu pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya dan syarat-syarat lainnya.
- g. Wawancara akhir oleh pengurus untuk lebih mengetahui dan menilai secara langsung tentang kepribadian, motivasi melamar, tujuan melamar dan permintaan gaji.
- h. Rekomendasi, biasanya dari pengelola atau pengurus merekomendasikan teman, keluarga maupun anggota dari KJKS DAMAR Semarang untuk mendaftar. Meskipun terdapat calon karyawan yang direkomendasikan, namun belum bisa dipastikan pihak yang bersangkutan akan

diterima begitu saja. Hal ini dikarenakan pelamar yang direkomendasikan belum tentu memenuhi syarat karena pelamar yang direkomendasikan tetap harus mengikuti proses seleksi. Seleksi yang dilakukan sama seperti seleksi yang dilakukan pada pelamar lain yang bukan dari rekomendasi.

- i. Pengumuman hasil seleksi, setelah dilakukannya tes-tes dan wawancara tersebut dapat diumumkan diterima atau ditolaknya para pelamar dan selanjutnya akan ditempatkan dipekerjaan yang dilowongklan oleh KJKS DAMAR Semarang.

3. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi di dalam suatu lembaga dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan tenaga kerja menjadi proses akhir dari serangkaian sistem alur penerimaan calon

pegawai baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja lembaga.

Salah satu kriteria yang digunakan suatu lembaga dalam menempatkan tenaga kerja adalah kriteria pendidikan. Oleh karena itu, dalam menempatkan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* dan *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar.

Dalam melakukan penempatan tenaga kerja KJKS DAMAR Semarang juga menggunakan hasil tes psikologi dan wawancara. Selanjutnya pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan berdasarkan hasil penilaian.

Terkadang keputusan yang diberikan oleh lembaga tidak sesuai dan menimbulkan kekecewaan di hati para karyawan baru dikarenakan ada perasaan bahwa karyawan baru lebih menginginkan posisi tertentu. Akan tetapi hingga saat ini hampir semua keputusan manajemen lembaga dalam menempatkan tenaga kerja bisa dikatakan berhasil dan memuaskan disetiap bidangnya. Hal ini dikarenakan dalam proses penempatan tenaga kerja pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang bekerja sama dengan Kartika melalui tes psikologi. Dengan menggunakan bantuan rekomendasi dari Kartika dan dari hasil wawancara oleh manajer serta pengurus, KJKS DAMAR Semarang cukup menghasilkan produktivitas yang maksimal. Saat ini juga KJKS DAMAR Semarang sudah mengalami pertumbuhan yang cukup baik dengan bertambahnya anggota.

Sebelum menjadi tenaga kerja tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus menjalani proses magang (training) selama tiga bulan. Karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu

bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. sedangkan karyawan magang yang dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Karyawan yang dimaksud di atas akan bekerja sesuai dengan *job discription* yang telah ditentukan dan bertanggung jawab secara langsung dengan pimpinan.

Dalam penempatan tenaga kerja baru KJKS DAMAR Semarang juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil KJKS DAMAR Semarang serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru.

Orientasi memiliki manfaat baik bagi karyawan baru maupun lembaga. Bagi karyawan baru, proses ini merupakan penyesuaian diri, baik dalam aspek psikis dan jasmani, psikologis, peranan (berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukannya). Sedangkan manfaat bagi lembaga adalah melalui proses orientasi dan sosialisasi ini mempunyai patokan awal tentang apakah karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai sasaran. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan KJKS DAMAR Semarang.

Adapun kendala yang dialami KJKS DAMAR Semarang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja adalah sulitnya mencari pelamar yang berminat di bidang marketing, belum familiarnya lembaga di kalangan masyarakat luas, minimnya minat pelamar di lembaga

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan belum adanya bagian yang secara khusus menangani pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja (HRD).

BAB IV

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG**

**A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dalam Perspektif Ekonomi Islam
di KJKS DAMAR Semarang**

Rekrutmen tenaga kerja merupakan fungsi operasional yang pertama dalam menjalankan sistem operasional suatu lembaga. Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang, bahwa sebelum proses rekrutmen dilaksanakan KJKS DAMAR Semarang melakukan penyusunan strategi rekrutmen untuk menentukan maksud dan tujuan dari adanya lowongan jabatan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menentukan pelamar-pelamar yang pantas dan layak untuk menempati jabatan yang lowong tersebut. Selain itu juga untuk menentukan aktivitas-aktivitas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh para calon pegawai. Hal ini sesuai dengan prinsip utama

dalam ajaran Islam, sebagai mana yang telah disabdakan Nabi Muhammad SAW. :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبران)

Artinya: "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR. Thabrani)¹

Dalam hadits tersebut dijelaskan, bahwa apabila melakukan suatu pekerjaan harus secara professional/Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). Dalam hal perekrutan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. KJKS DAMAR Semarang menerapkan strategi rekrutmen dengan menggunakan dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka adalah mencari dan menarik sumber dari luar lembaga, rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka) supaya tersebar ke masyarakat luas dan memasang pengumuman di depan kantor. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik

¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Prses, 2003, h. 1.

dari anggota sendiri maupun dari pihak luar sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami dan berkualitas.

Selain itu, sumber perekrutan yang digunakan KJKS DAMAR Semarang untuk melakukan rekrutmen adalah sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah usaha untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kandidatnya merupakan karyawan yang sudah ada dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan. Melalui sumber internal, karyawan dari dalam lembaga diberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong. Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang sudah ada dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama mengabdikan di lembaga tersebut. Selain itu, KJKS DAMAR Semarang juga menggunakan sumber eksternal dengan menentukan kualifikasi dan kriteria. Sumber eksternal merupakan penarikan karyawan dari luar lembaga. Sumber eksternal digunakan setelah pihak manajemen lembaga menganalisis posisi pekerjaan yang lowong, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut sehingga benar-benar membutuhkan karyawan baru. Sumber eksternal merupakan sumber yang lebih dominan dilakukan oleh KJKS DAMAR Semarang dengan memasang iklan di depan kantor, memasang iklan di surat kabar (Suara

Merdeka), melalui teman atau anggota keluarga karyawan dan menginformasikan kepada anggota dari lembaga.

Cara yang demikian dilakukan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang sudah sesuai dengan manajemen yang dijelaskan dalam Islam bahwa proses merekrut seharusnya dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme yang saat ini marak terjadi. Islam juga menganjurkan bahwa orang-orang yang akan melamar pekerjaan adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan lembaga). Islam mendorong kita untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT al-Qur'an surat al-Ma'idah ayat 8:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ ءَعَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

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)²

² Husein, *Al-Qur'an*..., h. 109.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga kerja secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu haruslah bersikap adil dengan memilih orang berdasarkan kelayakan (*ashlah*), yaitu orang yang memiliki banyak kelebihan dan banyak kriteria serta berkompeten dalam bidangnya.

B. Analisis Pelaksanaan Seleksi dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang

Untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara baik. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali.

Setiap lembaga pasti membutuhkan karyawan dengan sifat yang jujur, amanah, cerdas dan mampu berkomunikasi dengan baik serta tepat untuk mewujudkan suatu tujuan lembaga melalui visi dan misinya. Salah satunya adalah KJKS DAMAR Semarang yang selalu mengupayakan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, *team work* dan berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang sudah

sesuai dengan prinsip Islami yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26:

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

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."³

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam usaha mencari tenaga kerja, didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggaman tangannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanah yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya. Hal ini juga sudah sesuai dengan pendapat Jusmaliani bahwa dalam melakukan pengadaan sumber

³ Husein, *Al-Qur'an...*, h. 389.

daya manusia yang Islami harus ada acuan pada kriteria FAST (*Fathanah, Amanah, Shiddiq dan Thabligh*).

Selanjutnya KJKS DAMAR Semarang melakukan serangkaian proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan harapan. Dari hasil wawancara pada obyek penelitian yaitu dengan manajer KJKS DAMAR Semarang (Bapak Didik Fitriyanto), menjelaskan bahwa dalam proses seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan KJKS DAMAR Semarang sama dengan apa yang dilakukan lembaga pada umumnya, yaitu Seleksi administrasi, pengumuman hasil seleksi, tes tertulis, tes komputer, tes psikotes dan tes wawancara. Yang menjadi pembeda dari lembaga pada umumnya adalah adanya tes membaca dan tes menulis al-Qur'an serta pengetahuan agama Islam.

Dalam seleksi syariah akan ada beberapa proses seleksi, yaitu analisis syariah aplikasi lamaran, tes tertulis wawasan syariah, tes psikologi, tes pengetahuan, tes kesehatan, tes ketergantungan obat (*drug test*) dan wawancara syariah. Dalam proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan baru yang dilakukan oleh KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya sesuai dengan tahapan seleksi syariah. Dalam proses seleksi, yang menjadi kurang atau belum ada di KJKS DAMAR Semarang adalah tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (*drug test*).

Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui kesehatan fisik calon karyawan baru, karena sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi dengan baik apabila sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan tes ketergantungan obat (*drug test*) dilakukan untuk menghindari terjadinya penerimaan calon karyawan baru yang merupakan pecandu obat-obatan. Kedua tes ini penting dilakukan karena untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* dan untuk mencapai tujuan KJKS DAMAR Semarang haruslah yang kuat dan amanah.

C. Analisis Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang

Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya pada tema sentral di dalam pembangunan umat, karena akan mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh. Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk menempati posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi jika itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat

orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah SWT., Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

Dalam menempatkan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* dan *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja KJKS DAMAR Semarang juga menggunakan hasil tes psikologi yang dipercayakan kepada tim khusus (Kartika) dan wawancara dengan pengelola juga pengurus KJKS DAMAR Semarang. Selanjutnya, berdasarkan hasil penilaian pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan.

Sebelum menjadi tenaga kerja tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus di magang (*training*) selama tiga bulan. Selanjutnya karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. Dan apabila karyawan baru dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi calon

karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah calon karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam penempatan tenaga kerja baru KJKS DAMAR Semarang juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil KJKS DAMAR Semarang serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan KJKS DAMAR Semarang.

Dalam hal penempatan yang dilakukan KJKS DAMAR Semarang sudah sesuai dengan syariah Islam. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip *“The right man in the right place and the right man behind the right job* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”. Hal ini juga

sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah SWT. dalam surat an-Nisa ayat 54 dan ayat 55:

أَمْرًا تَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَىٰ مَا آتَيْنَهُمُ اللَّهُ مِن فَضْلِهِ ۗ قَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَهُم مَّا كَانُوا يَشْتَهُونَ ۗ وَمِمَّنْ أَمَّنَ بِهِ ۗ وَمِمَّنْ صَدَّ عَنْهُ
وَكَفَىٰ بِهِمْ سَعِيرًا ۝

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q. S. Yusuf: 54-55)⁴

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan

⁴ Husein, *Al-Qur'an...*, h. 243.

kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

Semua hal yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang Islami hanya semata-mata untuk mewujudkan tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Sehingga dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada orang lain atau masyarakat pada umumnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa di KJKS DAMAR Semarang dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dilakukan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, KJKS DAMAR Semarang bersikap tidak membeda-bedakan dan memperlakukan secara adil/sama kepada setiap pelamar. Karena pada prinsipnya, mutu calon pegawai yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan dari lembaga. Dalam seleksi tenaga kerja, KJKS DAMAR Semarang memiliki

prinsip bahwa calon karyawan haruslah orang yang mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, *team work* dan berkompeten dibidangnya. Sedangkan dalam penempatan tenaga kerja berdasarkan kriteria pendidikan, hasil tes psikologi dan hasil wawancara.

2. Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam. Hal ini dapat dibuktikan bahwa KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya menggunakan kriteria keIslaman yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat dipercaya (*amanah*) serta memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam kenyataannya terbukti bahwa proses seleksi belum ada tes

kesehatan dan tes ketergantungan obat (*drug test*). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. Adapun kendala yang dialami oleh KJKS DAMAR Semarang, yaitu belum familiarnya lembaga di kalangan masyarakat luas.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran bagi pihak KJKS DAMAR Semarang yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan KJKS DAMAR Semarang sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang digunakan di KJKS DAMAR Semarang sudah memenuhi kriteria yang ada dalam perspektif ekonomi Islam, maka dari itu harus dipertahankan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut.
2. Lembaga keuangan syariah KJKS DAMAR Semarang berkomitmen dalam operasional dan pelayanan harus benar-

benar berdasarkan nilai-nilai Islam sebagaimana yang dijelaskan dalam al-Qur'an dan al-Hadits.

3. Pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang juga harus lebih jeli lagi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan para calon karyawan yang akan dipekerjakan serta jangan sampai tertipu oleh penampilan fisik dari calon karyawan.
4. Sosialisasi lembaga keuangan syariah harus lebih ditingkatkan supaya masyarakat dapat mengetahui keunggulan KJKS DAMAR Semarang dibandingkan dengan lembaga keuangan syariah lainnya terlebih lembaga keuangan konvensional.

C. Penutup

Alhamdulillah, segala puji hanyalah milik Allah SWT., semata, rasa syukur kepada Allah SWT., yang telah mencurahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai manusia, penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan.

Akhirnya tidak ada kata yang paling bijak kecuali syukur *Alhamdulillah* atas segala karunia-Nya. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi *khasanah* ilmu pengetahuan. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Fahmi, Abu, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Prses, 2003.
- Hakim, Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:
PT Bumi Aksara, 2009.

http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm

Husein, Thoha *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus
Sunnah, 2012.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi
Aksara, 2011.

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali pers, 2012.

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT
Remaja Rosdakarya, 2009.

Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT
RajaGrafindo Persada, 2008.

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
Gadjah Mada University Press, 2011.

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Oktina, Larasati dan Fuad Mas'ud, "Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Syariah Islam pada Lembaga (Study pada PT Toha Putra Semarang)", diakses pada 09 Maret 2015 dari http://eprints.undip.ac.id/349321/Jurnal_Manajemen_Islami.pdf

Pahrowi, Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2007, h. 9, t.d.

Pramana, Hengky W., *Kunci Sukses Aplikasi Manajemen Perekrutan Berbasis Access*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

Septeriana, Elza, "Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Cabang Syariah Padang", Skripsi, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2009, h. 109, t.d.

Setiyosari, Retno, "Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)", Skripsi, Semarang: Perpustakaan UIN Walisongo, 2013, h. 66, t.d.

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Sirait, Justine T., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT rajaGrafindo, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cet ke-10, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep , Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tulus, Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995.

Wijaya, Tony, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya KJKS DAMAR Semarang?
2. Apa visi dan misi dari KJKS DAMAR Semarang?
3. Apa tujuan dari KJKS DAMAR Semarang?
4. Berapa jumlah karyawan yang ada di KJKS DAMAR Semarang?
5. Seperti apa data deskriptif jumlah karyawan yang ada di KJKS DAMAR Semarang?
6. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?
7. Berapa kali KJKS DAMAR Semarang melaksanakan rekrutmen karyawan?
8. Bagaimana sikap yang digunakan KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut?
9. Apa saja metode yang digunakan KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut?
10. Dari mana sumber tenaga kerja yang direkrut oleh KJKS DAMAR Semarang?
11. Siapa nama anggota yang telah direkrut sebagai karyawan tetap?
12. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?
13. Apa saja proses seleksi yang belum ada di KJKS DAMAR Semarang?
14. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?

15. Apakah KJKS DAMAR Semarang melakukan orientasi dan induksi untuk karyawan baru?
16. Apa saja departemen yang mempunyai wewenang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang?
17. Apa saja kendala yang pernah atau sering ditemui pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja?

HASIL WAWANCARA

Informan : Didik Fitriyanto, S. H. I
Jabatan : Manajer
Hari/Tanggal : Sabtu, 19 September 2015
Pukul : 10.00 WIB.

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya KJKS DAMAR Semarang?

Bisa dilihat di data base KJKS DAMAR Semarang

2. Apa visi dan misi dari KJKS DAMAR Semarang?

Visi : Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang professional, amanah dan bertanggung jawab

Misi : Mengembangkan ekonomi syariah di lingkungan yang terjangkau oleh BMT; Mewujudkan kehidupan ekonomi umat yang lebih baik dan lebih berkah; dan Memfokuskan pada usaha yang profit namun tidak melupakan usaha yang berorientasi pada sosial (*profit dan falah oriented*).

3. Apa tujuan dari KJKS DAMAR Semarang?

Tujuannya yaitu:

- a. Sebagai lembaga dakwah untuk mensyiarkan Islam khususnya Ekonomi Syariah;
- b. Untuk meningkatkan ukhuwah di antara umat Islam;
- c. Untuk meningkatkan perekonomian umat golongan menengah ke bawah di sekitar lokasi BMT dan lingkungan lainnya;

- d. Meningkatkan kesadaran akan hidup hemat;
- e. Meningkatkan dan mengembangkan usaha umat; dan
- f. Menumbuhkan rasa peduli terhadap orang lain melalui pengumpulan zakat, infaq dan shadaqah.

4. Berapa jumlah karyawan yang ada di KJKS DAMAR Semarang?

Karyawan yang ada di KJKS DAMAR berjumlah 14 (empat belas) orang dengan 1 (satu) manajer.

5. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?

Dalam melakukan proses rekrutmen, pihak manajer terlebih dahulu melihat kebutuhan (analisis pekerjaan) untuk menetapkan kriteria karyawan yang akan direkrut. Selanjutnya melihat apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung lembaga di masa yang akan datang. Perekrutan di KJKS DAMAR dilakukan tidak berdasarkan waktu akan tetapi berdasarkan kebutuhan. Bagian apa saja yang membutuhkan karyawan dan selanjutnya perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru. Karakteristik karyawan ideal yang dibutuhkan di antaranya adalah harus beragama Islam dikarenakan lembaga bergerak di bidang lembaga keuangan syariah, pegawai harus paham dengan baik

kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama, berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam waktu dan berakhlak mulia.

6. Bagaimana sikap yang digunakan KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut?

Dalam melakukan penarikan karyawan, pihak manajemen lembaga bersikap tidak membedakan dan memperlakukan secara adil/sama kepada setiap pelamar.

7. Apa saja metode yang digunakan KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut?

Dalam merekrut calon karyawan baru KJKS DAMAR menggunakan dua metode, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak supaya tersebar luas ke masyarakat. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami, unggul dan cerdas akan lebih luas pula.

8. Dari mana sumber tenaga kerja yang direkrut oleh KJKS DAMAR Semarang?

Dalam melaksanakan rekrutmen KJKS DAMAR menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama bekerja di lembaga. Sumber internal digunakan dengan alasan sebagai rangsangan persiapan promosi pekerjaan, memberikan motivasi kerja, meningkatkan moral tenaga kerja serta menghargai para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Selanjutnya sumber eksternal dilakukan jika setelah menganalisis posisi pekerjaan yang lowong benar-benar membutuhkan karyawan baru, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut. Sumber eksternal dilakukan dengan cara : pemasangan pengumuman di depan kantor, pemasangan iklan di surat kabar (Suara Merdeka) dan anggota dari KJKS DAMAR Semarang.

9. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?

Proses seleksi yang dilakukan oleh KJKS DAMAR Semarang adalah:

Seleksi administrasi, antara lain: Surat lamaran kerja, daftar riwayat hidup, fotocopi Kartu Tanda Penduduk (KTP), fotocopy

ijazah pendidikan terakhir, transkrip nilai, foto berukuran 4x6 dan pengalaman kerja.

Setelah mendapatkan nama-nama yang lolos seleksi administrasi, nama-nama tersebut dipanggil untuk mengikuti tahapan selanjutnya, yaitu: tes tertulis, tes membaca al-Qur'an, tes komputer, tes psikologi (dilakukan oleh tim khusus Kartika), wawancara awal oleh pengelola, wawancara akhir oleh pengurus, rekomendasi dan mengumumkan hasil seleksi.

10. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS DAMAR Semarang?

Proses menempatkan tenaga kerja di KJKS DAMAR menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* dan *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam penempatan tenaga kerja, KJKS DAMAR juga menggunakan hasil tes psikologi (Kartika) dan wawancara (pengelola dan pengurus). Sebelum menjadi tenaga kerja tetap, para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus menjalani proses magang (training) selama tiga bulan. Karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka akan ditambah masa magangnya. Sedangkan karyawan magang yang dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat

menjadi karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik diangkat menjadi karyawan tetap.

11. Apakah KJKS DAMAR Semarang melakukan orientasi dan induksi untuk karyawan baru?

Iya, Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru supaya mengetahui dan mengenalkan profil KJKS DAMAR Semarang serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan KJKS DAMAR Semarang.

12. Apa saja departemen yang mempunyai wewenang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang?

Dewan pengurus, dewan pengeloladan tim khusus Kartika.

13. Apa saja kendala yang pernah atau sering ditemui pihak manajemen KJKS DAMAR Semarang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja?

Kendala yang dialami KJKS DAMAR Semarang dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja adalah sulitnya mencari pelamar yang berminat di bidang marketing, belum familiarnya lembaga di kalangan masyarakat luas, minimnya minat pelamar di lembaga Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan belum adanya bagian yang secara khusus menangani pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja (HRD).

HASIL WAWANCARA

Informan : Nur Hidayati, SE
Jabatan : Ka.Bag Operasional dan Keuangan
Hari/Tanggal : Sabtu, 19 September 2015
Pukul : 11.00 WIB.

1. Berapa kali KJKS DAMAR Semarang melaksanakan rekrutmen karyawan?

KJKS DAMAR lebih kurang 12 kali melaksanakan rekrutmen.

2. Seperti apa data deskriptif jumlah karyawan yang ada di KJKS DAMAR Semarang?

Data karyawan yang ada di KJKS DAMAR berjumlah 14 (empat belas) orang, yaitu:

No	Nama	Pendidikan Formal	Usia (Tahun)	Jabatan	Masa Kerja
1	Didik Fitriyanto	S1	35	Manajer	12
2	Nur Hidayati	S1	31	Kabag Operasional & Keuangan	7
3	Supriyanto	S1	36	Kepala Cabang Ngaliyan	11
4	Ali Rohman	DIII	32	Kepala Cabang Fatmawati	7
5	Tuti Ambarwati	DIII	24	Administrasi	3
6	Ridho Listyani	S1	29	Teller Cabang Fatmawati	3
7	Umi	DIII	26	Teller Cabang	1

	Fadhilah			Ngaliyan	
8	Nur Rohman	S1	31	Pendamping Lapangan	2
9	Ulil Albab	SMA	27	Marketing	2
10	Fuad	DIII	26	Marketing	1
11	Tri Priyanto	S1	30	Marketing	1
12	Muhammad Suhadi	S1	36	Marketing	1
13	Arifianto	S1	23	Marketing	1
14	Kanapi	SMA	36	Office Boy	5

3. Siapa nama anggota yang telah direkrut sebagai karyawan tetap?

Namanya Muhammad Suhadi.

4. Apa saja proses seleksi yang belum ada di KJKS DAMAR Semarang?

Di KJKS DAMAR belum ada tes kesehatan.

5. Apakah KJKS DAMAR Semarang melakukan orientasi dan induksi untuk karyawan baru?

Iya, KJKS DAMAR melakukan orientasi dan induksi untuk karyawan baru

FOTO KJKS DAMAR SEMARANG





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185
Website : febi.walisongo.ac.id – Email : febiwalisongo@gmail.com

Nomor : In.06.6/D1/TL.00/2946/2015
Lampiran : --
Hal : Surat Pengantar Izin Riset
A.n. Masriah

Semarang, 5 Nopember 2015

Kepada Yth.
Pimpinan BMT Damar Semarang
Jl. Wisma Sari Raya No. 9
Ngaliyan Semarang
Di Tempat.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Masriah
NIM/Program/Smt : 112411155/S.1/VIII
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Ds. Kedalon Rt.03 Rw.02
Kec. Batangan Kab. Pati
Tujuan Penelitian : Mencari data untuk penyusunan Skripsi dalam Ilmu
Ekonomi Islam Program S.1
Judul Skripsi : "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan
Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi
Islam Pada BMT Damar Semarang"
Waktu Riset : 9 Nopember 2015 sampai selesai
Lokasi : BMT Damar Semarang.

Bersama ini kami lampirkan proposal penelitian dan instrumen pengumpulan data yang bersangkutan.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.


FANYOTO
MANAGER


Wakil Dekan Bidang Akademik
GURUKH Martadho, M.A.g.
9710830 199803 1 003

Tembusan:
- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**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 :

Nama : ~~MASRIAH~~
NIM : 11241155

Fak./Jur./Prodi : EKONOMI dan BISNIS ISLAM / EKONOMI ISLAM
telah mengikuti Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGENGEMAN AMANAT RAKYAT " yang diselenggarakan oleh

LAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai "PESERTA" 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

Ketug Panitia

H. Hasyifn 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 : **MASRI'AH**
NIM : **112411155**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

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

85 (4,0 / A)

Semarang, 12 Juni 2015



Drs. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Masriah
Tempat, Tanggal lahir : Pati, 07 April 1993
Alamat : Dk. Tulis Rt. 03 Rw. 02 Ds.
Kedalon Kec. Batangan Kab. Pati.
Agama : Islam
Telephon/HP : 0896-5258-1463
Email : riahdhy270614@gmail.com

B. Pendidikan

1. Formal

1999-2005 : SDN Kedalon 02 Batangan Pati
2005-2008 : MTs Miftahul Huda Kaliori
Rembang
2008-2011 : MA Raudlatul Ulum Guyangan
Trangkil Pati
2011-2015 : S1 Ekonomi Islam UIN Walisongo
Semarang

2. Non-Formal

2008-2011 : Pondok Pesantren Putri Raudlatul
Ulum Guyangan Trangkil Pati

C. Pekerjaan

- 2012 : Tenaga kerja paruh waktu di
catering Warga Sendiri Afi Cholil
Segaran Semarang
- 2014 : Magang di SPI UIN Walisongo
Semarang
- 2014-2015 : Tentor di Dipo Smart, Real Course
dan Einstein School.

D. Pengalaman Organisasi

- 2011-2015 : KSR PMI Unit UIN Walisongo
Semarang
- 2012-2013 : HMJ Ekonomi Islam UIN
Walisongo Semarang
- 2013 : BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
- 2011-2015 : Orda KMPP Walisongo Semarang
- 2011-2015 : PMII Rayon Syariah dan Ekonomi
Islam

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 20 Nopember 2015

Hormat,

Masriah

NIM. 112411155