

**ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM PADA PT. BPRS ARTHA MAS ABADI
PATI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Ekonomi Islam



Disusun Oleh :

HENDRI SETIAWAN

NIM: 112411104

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

2016

Dr. H. Imam Yahya, M.Ag.

Alamat : Perum Permata Merdeka H2 Ngaliyan Semarang

H. Suwanto, S. Ag., MM.

Alamat : Ds. Troso Rt/Rw 06/01 Pecangaan Jepara.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Hendri Setiawan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Hendri Setiawan

NIM : 112411104

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **“ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI”**


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


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 02 Juni 2016

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Imam Yahya, M.Ag.
NIP. 19600420 199603 1 002


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



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

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024)7601291,7624691 Semarang, Kode Pos 50185

PENGESAHAN

Nama : Hendri Setiawan
NIM : 112411104
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus pada tanggal: 17 Juni 2016

Dan dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana (Strata satu/S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 17 Juni 2016

Mengetahui

Ketua Sidang

H. Ahmad Furqon, Lc. M.
NIP. 19751218 200501 1



Penguji I

Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag.
NIP. 19690830 199403 2 003

Pembimbing I

Dr. H. Imam Yahya, M.Ag.
NIP. 19690420 199603 1 002

Sekretaris

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

Penguji II

Dr. Aji Kristin P. SE, M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004

Pembimbing II

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

MOTTO

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

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

(Q.S. al-Qasas: 26)

PERSEMBAHAN



“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang”

Ucapan rasa syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu senantiasa dalam lindunganNYA, tiada henti bermunajat dan berdoa untuk meminta kepadaNya, Allah Maha pengasih lagi Maha pemurah kepada hambaNya. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga syafa'at beliau selalu menyertaiku di Dunia dan Akhirat, Amin.

Dengan limpahan Rahmat dan segenap kerendahan hati, karyaini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua Bapak Ibu saya (Bapak Syafi'i dan Ibu Sutarmi), beliau adalah orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Tak henti-hentinya selalu mencurahkan perhatian, do'a yang tulus, kasih sayang yang besar bagi saya.
2. Kakak saya (Veronika A., Heny Widiastuti) dan Adikku tercinta (Kholifatun Masruroh, Siti Heriyah, dan Arsyah), terima kasih telah memberikan motivasi dan menanamkan optimisme kepada saya, tak lupa juga Abah Sri Supriahatin dan Ibu Sri Mulyani yang selalu memberi petunjuk, bantuan dan doa pada saat saya lagi terpuruk.
3. Pembimbing saya, Dr. Imam Yahya, M.Ag dan H. Suwanto, S.Ag, M.M.
4. Almamater saya UIN Walisongo Semarang, para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Teman-temanku seperjuangan yang selalu menghibur disaat susah maupun senang, yang tidak saya sebutkan satu persatu. Juga keluarga besar EIC 2011, terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini.
6. Keluarga KKN Posko 03 Desa Bejirejo Kec. Kunduran Blora. Kalian keluarga baru yang luar biasa.
7. Dan terima kasih atas waktu orang-orang yang terlibat selama ini dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

DEKLARASI

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

Semarang, 02 Juni 2016

Deklarator,



TRANSLITERASI

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 lafaz” 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 inimasih 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

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi asset terpenting dalam penentu keberhasilan suatu perusahaan. maka dibutuhkan perekrutan yang baik dan profesional untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Dalam hal ini PT. BPRS Artha Mas Abadi telah melakukan perekrutan yang sesuai dengan yang perspektif Islam. Namun masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya. Judul penelitian ini adalah “Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”; dengan rumusan masalah: Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi dan bagaimana rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di PT. BPRS Artha Mas Abadi sesuai dengan perspektif Islam?

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field researech*) dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu mendiskripsikan data yang diperoleh melalui data primer.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan sebagian sudah berdasarkan prespektif Islam. Penerapan sudah di lakukan PT. BPRS Artha Mas Abadi walaupun belum sepenuhnya. Karena kesulitan dalam mengenali karakter calon karyawan. Dalam proses perekrutan menitik beratkan pada keahlian, kecakapan dan jujur yang sesuai dalam al-Qur’an. Sedangkan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sudah memenuhi kriteria dalam perspektif Islam yaitu berupa sistem *meryt* dan *carir*. Sedangkan metode yang digunakan metode tertutup dan terbuka. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul’amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

Kata Kunci: *Proses Rekrutmen, Rekrutmen dalam Perspektif Islam*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang lurus.

Dengan penuh rasa syukur, saya akhirnya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI”** sebagai suatu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan do'a berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, saya ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak H. Ahmad Furqon, LC. M.Ag selaku Kajar Ekonomi Islam.
5. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag, selaku pembimbing I dan H. Suwanto, S.Ag, M.M. selaku pembimbing II, terima kasih atas arahan, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang atas kebijaksanaan ilmu pengetahuannya yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

7. Mumu Mubarak, S.S, M.EI selaku Direktur dan Khabib Solihin, SE.Sy Administrasi Umum dan Semua pihak PT. BPRS Artha Mas Abadi Pandanaran Semarang terima kasih banyak telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga proses wawancara, foto bersama dokumentasinya. Karena keramahan dan kebaikan semua pihak terutama memberikan informasi sehingga penelitian berjalan begitu menyenangkan dan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca umumnya. Amin

Semarang, 02 Juni 2016

Penulis,

Hendri Setiawan

NIM.112411104

DAFTAR ISI

	HALAMAN
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	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	vx
HALAMAN LAMPIRAN	xvi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Metode Penelitian	12
F. Teknik Pengumpulan Data.....	14
G. Teknik Analisis Data.....	15
H. Sistematika Penulisan	16

BAB II : PEMBAHASAN UMUM

A. Rekrutmen Tenaga Kerja	18
1. Pengertian Rekrutmen	18
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	21
3. Tujuan Rekrutmen	23
4. Proses Rekrutmen	25
5. Sistem Rekrutmen.....	28
6. Metode Rekrutmen	30
7. Sumber Rekrutmen	31
8. Kendala Rekrutmen	35
9. Prosedur Rekrutmen	37
B. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam	39

BAB III : REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PT. BPRS ARTHA MAS ABADI

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. BPRS Artha Mas Abadi	51
B. Visi dan Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi.....	52
C. Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi	53
D. Tujuan PT. BPRS Artha Mas Abadi	55
E. Pelayanan di PT. BPRS Artha Mas Abadi.....	55
F. Produk Simpanan dan Pembiayaan Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi.....	55
G. Jumlah Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi	60
H. Ketentuan umum dalam pembiayaan musyarakah yang dilakukan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi	61
I. Pelaksanakan Rekrutmen Tenaga Kerja PT. BPRS Artha Mas Abad	66

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja pada PT. BPRS Artha Mas Abadi.....	73
--	----

B. Analisi Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam pada PT. BPRS Artha Mas Abadi	79
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data dari PT. BPRS Artha Mas Abadi	7
Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.....	21
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan penelitian

Lampiran 2 : Pertanyaan Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, pembahasan lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat di berbagai bidang pekerjaan membuat yang terlibat di dalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lain.¹

Lingkungan yang semakin kompleks dan menantang yang ditransformasikan oleh banyak faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang semakin cepat, hingga perkembangan dan penggunaannya sangat mewarnai dunia. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki.²

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan

¹ Endar Sugiarto, *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. xiii.

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 2.

kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.³ Perusahaan tidak akan lepas dari faktor manusia. Manusia merupakan komponen dalam suatu perusahaan. Karena secanggih apapun alat yang digunakan suatu perusahaan, faktor manusia tetap dibutuhkan untuk mengoperasikannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi asset terpenting dan juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau professional dengan melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan dengan beragam cara, dan

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, h. 10.

berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁴ Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Jika proses rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, akibatnya seorang manajer sering terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri. Ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitikberatkan pada penampilan lahirnya saja. Tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga sering terjadi kesalahan dalam penempatan.⁵

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi, yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional

⁴ Marwansyah, *Manajemen...*, h. 106.

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h. 102.

pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen.⁶

Konsep rekrutmen banyak dikaji dalam berbagai bidang ilmu organisasi atau bisnis. Bahkan Islam pun turut andil dalam hal ini. Pemilihan calon pegawai dalam Islam berdasarkan pada pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan muslim yang baik adalah individu yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Serta dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al Qasash: 26.

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qasahas: 26)⁷

Dalam Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, di mana tenaga kerja harus tanggung jawab dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja harus memiliki sifat amanah, dimana amanah merupakan tuntunan di dalam setiap pekerjaan, sebab amanah

⁶ Sihontang A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, Cet. ke-1, 2007, h. 27.

⁷ Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuknya dan dampaknya tentang penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dalam melaksanakan, merebaknya suap dan perampasan harta kaum muslimin.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses ujikelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat Syariah tumbuh sangat cepat dan menjadi bagian dari kehidupan keuangan Indonesia. Di mana telah diatur UU Perbankan Nomor 7 tahun 1992 yaitu tentang perbankan pasal 5 ayat 1 yang diperbaharui dengan UU nomer 10 tahun 1998 disebutkan bahwa menurut jenisnya, bank terdiri dari Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS). BPRS adalah BPR yang pola operasionalnya

mengikuti prinsip-prinsip ekonomi syari'ah terutama bagi hasil.⁸ Berdirinya BPR Syari'ah di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia. Juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan, yang secara luas dikenal sebagai bank tanpa bunga.⁹

PT. BPRS Artha Mas Abadi merupakan salah satu perusahaan perbankan syari'ah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat pedesaan dan pinggiran kota. Yang berpotensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pengusaha mikro kecil dan berperan serta dalam pembangunan ekonomi bangsa, terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil yang juga di dalamnya terdapat para santri. Untuk melaksanakan tujuan tersebut, maka BPRS Artha Mas Abadi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan.

Adapun penelitian dilakukan di PT. BPRS Artha Mas Abadi, sebab belum semuanya tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan bidang keahliannya, terbukti masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya. Dan ketika diberi tanggung jawab

⁸ M. Sholahuddin, *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta: MUP-UMS, 2006, h. 61.

⁹ Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga terkait*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h. 29

dalam pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan baik dan memenuhi target seperti bidang marketing. Menurut Khabib Solihin, seorang karyawan yang bekerja sebagai Administrasi Umum di BPRS Artha Mas Abadi membutuhkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya dan menguasai ilmu syariah, sehingga dalam melayani nasabah akan lebih maksimal, terarah, dan tepat.¹⁰

Tabel 1.1: *Data dari PT. BPRS Artha Mas Abadi*¹¹

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	2 Orang
2	Kordinator	5 Orang
3	SPI	1 Orang
4	Administrasi	5 Orang
5	Kasir	3 Orang
6	Pembukuan	2 Orang
7	Bidang Remedial	2 Orang
8	Bidang Peng Dana	1 Orang
9	Staff Pemasaran	9 Orang
10	Office Boy	1 Orang
11	Driver	1 Orang
Total		32 Orang

Dalam kegiatan perekrutan, PT. BPRS Artha Mas Abadi melakukan perekrutan setiap satu tahun sekali atau tergantung kebutuhan dengan syarat terdapat karyawan yang berhenti atau keluar dan perlu memasukkan karyawan yang baru dengan melakukan proses rekrutmen.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka PT. BPRS Artha Mas Abadi perlu melakukan rekrutmen tenaga kerja sesuai ketentuan Islam. Berawal dari masalah ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

¹⁰ Wawancara dengan Khabib Solihin, SE.Sy (administrasi umum), BPRS Artha Mas Abadi Pati, pada tgl 18/11/2015.

¹¹ *Ibid.*

dengan mengangkat tema “**ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi?
2. Bagaimana rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di PT. BPRS Artha Mas Abadi sesuai dengan perspektif Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
2. Untuk mengetahui rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di PT. BPRS Artha Mas Abadi sesuai dengan perspektif Islam.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Islam, tentang bagaimana proses perekrutan tenaga kerja yang berdasarkan perspektif Islam.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya, mendapatkan pengetahuan tentang kebijakan manajemen SDM khususnya dalam hal rekrutmen tenaga kerja ditempat penelitian. Serta dapat membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat tersebut.

b. Bagi Universitas

Sebagai suatu karya ilmiah yang dijadikan sebagai bahan wacana bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan di bidang yang sama dan sebagai referensi mahasiswa selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

c. Bagi PT. BPRS Artha Mas Abadi

Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat dijadikan pengantar sebagai bahan pertimbangan terhadap proses perekrutan dalam padangan Islam.

D. Tinjauan Pustaka

Peneliti, bukanlah orang pertama yang melakukan penelitian dalam kasus ini, karena di masa lalu sudah ada beberapa peneliti yang menelitinya, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Hal ini untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat

mudah dipahami dan tersaji secara akurat. Selain itu, untuk mengetahui persamaan atau perbedaan dari beberapa penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir bagi peneliti.

Seperti, penelitian dilakukan oleh Uswatun Khasanah, Mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, dengan judul “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Ummat Ungaran”. Dari hasil penelitian bahwa prosedur rekrutmen karyawan di BPRS Artha Amanah Ummat dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral, ketaatan terhadap prinsip syariah, kompetensi syariah dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut. Kemudian proses perekrutan yang dilakukan BPRS Artha Amanah Ummat antara lain mengumpulkan surat lamaran yang masuk, kemudian melakukan panggilan kepada calon karyawan yang terpilih, setelah itu melakukan seleksi yang terdiri dari seleksi administrasi, tes keterampilan dan wawancara, kemudian perusahaan melakukan penerimaan karyawan dengan masa percobaan terlebih dahulu, dan setelah lewat masa percobaan barulah perusahaan akan menentukan diterima atau ditolak calon karyawan tersebut. Dan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.¹²

¹² Uswatun Khasanah, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Ummat Ungaran*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, tahun 2014.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pahrowi, mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Analisis Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi kasus BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan)”. Hasil penelitian bahwa model rekrutmen yang berlaku di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah sebagian besar sudah sesuai dengan teori-teori manajemen syariah yang ditulis oleh pakar manajemen syariah. Meskipun ada beberapa teori yang digunakan oleh BMT Masalah Mursalah Lil Ummah yang tidak terdapat dalam penjelasan dalam manajemen syariah, namun teori tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam manajemen syariah bahkan dapat menjadi penyempurna dari kekurangan teori-teori yang ada dalam buku-buku manajemen syariah yang ada saat ini.¹³

Dan ada juga penelitian dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni Mahasiswi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Malang dengan judul “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang”. Hasil penelitian bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitikberatkan pada perekrutan agen (*marketing*), ini dilakukan karena seiring dengan tujuan dari perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari’ah, akan tetapi ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan oleh pihak AJB

¹³ Pahrowi, *Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi kasus BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan)*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2007.

Bumi Putera divisi syari'ah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis Al-Qur'an dan pengetahuan agama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.¹⁴

Apabila dilihat dari hasil penelitian terdahulu dibandingkan dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasannya yang sama-sama membahas tentang rekrutmen karyawan (tenaga kerja), sedangkan perbedaannya adalah tempat objek penelitian dan konsep kajian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kajian syariah yaitu Kafaah (sesuai dengan bidangnya) dan etos kerja tinggi, serta kriteria yang lain bertanggung jawab, kahliah, kecakapan, kesehatan, moral, kesempurnaan dan disiplin

E. Metode Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi berada di Jalan Raya Pati-Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian lapangan (*field researech*) yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan obyek yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk

¹⁴ Widya Tri Wahyuni, *Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada AJB Bumi Putera Syari'ah Malang*, Universitas Islam Negeri Malang, 2007.

memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹⁵

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

3. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penulisin ini dapat di golongan menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti.¹⁶ Adapun sebagai data primer dalam ini dilakukan dengan melalui wawancara langsung dengan Khabib Solihin, SE.Sy (Administrasi Umum) dan Syamsul Hadi (Staf Pemasaran) BPRS Artha Mas Abadi.

b. Data sekunder

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, h. 6.

¹⁶ Moh. Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, h. 57.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang dibutuhkan.¹⁷ Dalam penelitian ini berupa dokumen, dimana metode yang digunakan untuk mendapatkan data berupa data tertulis seperti buku (kepastakaan), atau pihak- pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan yang diteliti.¹⁸ Adapun data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa profil BPRS Artha Mas Abadi, dan lampiran proses rekrutmen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.¹⁹ Pengumpulan data dengan

¹⁷ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis Kearifan Ragam Variasi Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001, h. 122.

¹⁸ *Ibid*, h. 57.

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penulisan Skripsi*, Jakarta:

wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Dalam penelitian ini wawancara mendalam dilakukan dengan Hj. Sri Hariyani (Direktur Utama), Khabib Solihin, SE.Sy (Administrasi Umum) dan Syamsul Hadi (Staf Pemasaran) dan orang-orang yang berwenang dalam menentukan kebijakan perekrutan tenaga kerja.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada, baik berupa catatan, transkrip, agenda maupun yang lain.²⁰ Data yang penulis kumpulkan dengan tehnik ini adalah dokumen-dokumen mengenai profil BPRS Artha Mas Abadi, dan data rekrutmen karyawan BPRS Artha Mas Abadi serta dokumentasi berupa foto dilakukan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan berkerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari, menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang didapat diceritakan dengan orang lain.²¹

Rineka Cipta, 2006, h. 104.

²⁰ Arikunto, *Prosedur...*, h. 236.

²¹ *Ibid*, h. 245.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh melalui sumber data primer, karena penelitian ini kualitatif maka disebut penelitian diskriptif kualitatif.²² Dengan metode kualitatif peneliti tidak hanya menggambarkan akan tetapi juga menjelaskan tingkat status fenomena.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, teknik pengumpulan data serta sistematika penulisan.

BAB II PEMBAHASAN UMUM

Pada bab ini penulis akan menguraikan rekrutmen tenaga kerja yang meliputi rekrutmen, tenaga kerja dan rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam.

BAB III REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PT. BPRS ARTHA MAS ABADI

Pada bab ini penulis akan menjelaskan gambaran umum PT. BPRS Artha Mas Abadi, seperti sejarah, visi dan misi, produk, struktur organisasi, serta data-data deskriptif dan rekrutmen tenaga kerja pada BPRS Artha Mas Abadi.

²² *Ibid.* h. 117.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan data yang telah diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan yang tercakup didalamnya kesimpulan dan saran.

BAB II

PEMBAHASAN UMUM

A. Rekrutmen Tenaga Kerja

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 dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan.¹ Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Untuk merealisasikan fungsi rekrutmen tenaga kerja yang telah direncanakan, maka langkah selanjutnya akan dilakukan perekrutan melalui berbagai metode yang paling sesuai. Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan akan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Sebab rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya

¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, Cet.ke-1, 1997, h. 29

produktifitas didalam suatu perusahaan. Hal ini sebagai salah satu bentuk minimalisir resiko terhadap terhambatnya pemenuhan tujuan organisasi. Karena pada realita yang ada, banyak perusahaan yang gagal melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya karena kesalahan dalam memilih metode penarikan yang tepat.²

Sebagai sebuah kajian ilmiah yang teraplikasi dalam masyarakat, banyak para ilmuwan yang berusaha menafsirkan kata rekrutmen. Menurut Simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.³ Namun pada dasarnya arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.

² Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996, h. 16.

³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. 2004, Cet. ke-2 h.170.

- b. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Kedua alasan diatas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penarikan atau rekrutmen karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana guna memperoleh calon-calon pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi merupakan suatu proses atau tindakan mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan untuk diseleksi.⁵

⁴ Ambar T Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003 h.134.

⁵ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 56.

Manurut Hasibuan pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Apa kita terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). Siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Jika pengadaan karyawan berdasarkan *siapa* baru *apa*, maka akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan yang dibawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya akan mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, kita harus menugaskan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja (karyawan) adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang *heterogen*, dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Bukan seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan.⁶

⁶ Malayu S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Inti Idayu Press, Cet ke-6, 1994, h. 45

Menurut pasal 1 Undang-Undang No.14 tahun 1969 karyawan adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan ini harus memenuhi persyaratan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Undang-Undang No.14 tahun 1969 dan peraturan pelaksanaannya tidak boleh diskriminasi. Dalam pasal 4 dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁷

Dalam pasal 1 (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸

Dari pengertian pekerja atau tenaga kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁷ *Ibid.* h. 30.

⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, akibatnya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas karyawan yang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan karyawan juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.⁹

Agar calon karyawan atau tenaga kerja yang akan diterima bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, harus ditentukan standar karyawan terlebih dahulu. Standar tersebut merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh karyawan atau tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penentuan standar tersebut meliputi Desain Pekerjaan, Tugas dan kewajiban pekerjaan untuk menentukan kemampuan karyawan yang dibutuhkan perusahaan.¹⁰

3. Tujuan Rekrutmen

Sebuah organisasi yang melakukan perekrutan tenaga kerja, tentunya memiliki alasan/tujuan tersendiri. Secara umum tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan *efektifitas*

⁹ Hasibuan, *Manajemen*,, h. 30.

¹⁰ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1996, h. 60-61

kerja. Sehingga diharapkan karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya suatu tujuan.¹¹ Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

- a. Untuk memikat sekumpulan tenaga kerja.
- b. Untuk memikat pelamar-pelamar yang sangat berbobot dan berambisi dalam penerimaan tawaran pekerjaan.
- c. Untuk menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama organisasi dalam jangka waktu yang masuk akal.

Upaya untuk mendapatkan pegawai yang baik dan komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga diantaranya mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.

¹¹ Amirullah dan Rindyah Hanafi, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002, h.131

d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinasi dan inovatif.¹²

4. Proses Rekrutmen

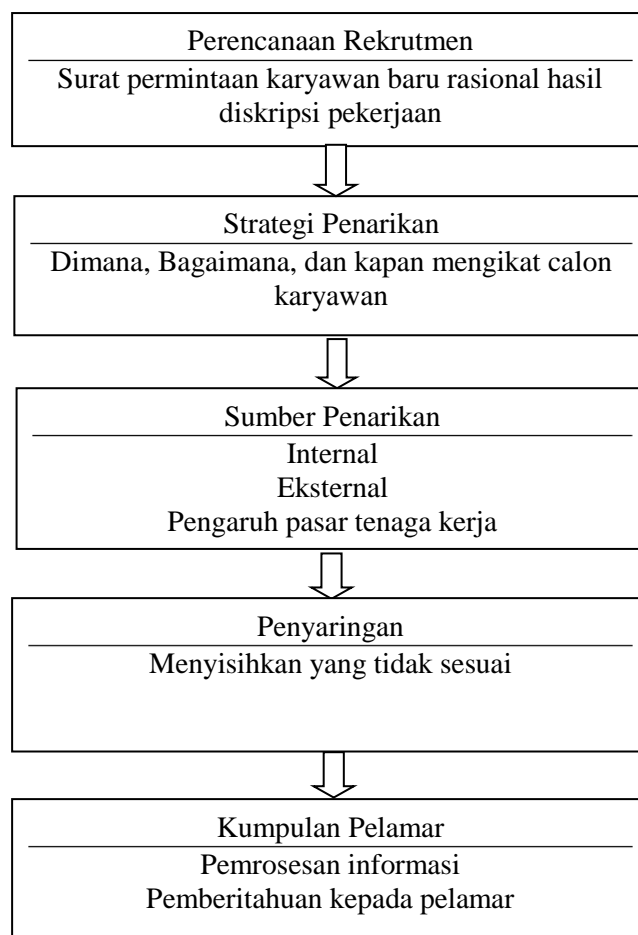
Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui proses perekrutan tenaga kerja. Proses ini diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya perekrutan dengan menggunakan metode-metode perekrutan yang efektif. Kegiatan ini merupakan dasar dalam melaksanakan kegiatan seleksi dan penempatan tenaga kerja, dan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya seperti pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan pada aspek sumber daya manusia adalah sulitnya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut suatu pekerjaan. Tetapi karena siklus usaha mengalami kenaikan dan penurunan, maka permintaan atas jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga mengalami penambahan dan pengurangan. Suatu perusahaan dalam

¹² Sondang P Siagian, *MPA Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineke Cipta, 1995, hlm. 102

memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas harus disesuaikan dengan keadaan pasar tenaga kerja.¹³

Menurut Simamora proses rekrutmen adalah suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur.¹⁴



Gambar 1.1: Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Proses rekrutmen itu sendiri terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:¹⁵

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 141

¹⁴ Simamora, *Manajemen...*, h. 179.

a. Penyusunan strategi merekrut

Dalam strategi rekrutmen karyawan terdapat beberapa kegiatan pokok antara lain adalah; penentuan dimana, bagaimana, dan kapan perusahaan memikat calon-calon pelamar untuk direkrut oleh perusahaan.

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran diterima, kemudian lamaran-lamaran tersebut disaring guna menyisihkan individu-individu yang tidak memenuhi syarat. Misalnya alasan kuat untuk mendiskualifikasi pelamar antara lain

¹⁵ *Ibid*, h. 180.

karena tingkat pendidikan yang tidak memadai, tidak adanya pengalaman yang disyaratkan dan sebagainya.

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. Maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

5. Sistem Rekrutmen

Menurut Slamet Saksono, ada 3 sistem rekrutmen tenaga kerja yaitu:¹⁶

- a. Sistem *merit*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Sedangkan sistem *merit* ada tiga macam, yaitu:

- 1) Didasarkan pada *experience* (pengalaman)
- 2) Didasarkan pada *education* (pendidikan)

¹⁶ Saksono, *Administrasi...*, h. 31.

3) Integritas Moral

Adapun kebaikan atau kelebihan sistem *merit* ini adalah:

- 1) Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum.
- 2) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap.
- 3) Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya, sebagai berikut:

- 1) Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal.
- 2) Membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penarikan.

b. Sistem *Carrier* yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

c. Sistem *spoils*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi. Sistem *spoils* ini terbagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) *Nepotisme* (keluarga)
- 2) *Patronage* (teman atau sahabat)
- 3) *Favorit* (selera)

Adapun kebaikan atau kelebihan dari sistem *spoils* ini, sebagai berikut:

- 1) Tidak membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan tenaga kerja.
- 2) Mendorong untuk memperbaiki sistem yang merugikan diganti dengan sistem lain yang lebih menguntungkan bagi organisasi.

Sedangkan kelemahannya, antara lain:

- 1) Terjadinya kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga
- 2) Melemahkan karir karyawan.
- 3) Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.¹⁷

6. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.¹⁸

a. Metode Tertutup

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

¹⁷ *Ibid*, h. 31.

¹⁸ Malayu, *Manajemen...*, h. 49.

b. Metode Terbuka

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

7. Sumber Rekrutmen

Menurut Sihontang, agar pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien, pencari tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber digarap oleh petugas.

Rekrutmen yang dilaksanakan hendaklah bersumber dari perencanaan sumber daya manusia yang telah digariskan sebelumnya. Proses rekrutmen perlu dihubungkan dengan dua hal penting yaitu:¹⁹

- a. Para pencari tenaga kerja baru perlu terlebih dahulu mengidentifikasi lowongan kerja yang akan diisi.
- b. Pendapat dan komentar para manager yang membawahi pekerjaan yang lowong tersebut, karena manager adalah atasan langsungnya.

¹⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, Cet. ke-8, 2011, h. 174.

Sumber-sumber sumber-sumber rekrutmen karyawan antara lain adalah Pelamar kerja langsung, Lamaran tertulis, Lamaran berdasar informasi dari orang dalam, Iklan, Instansi pemerintah, Perusahaan penempatan tenaga kerja, Lembaga pendidikan tinggi atau kejuruan, Serikat pekerja, Balai latihan kerja pemerintah, Balai latihan kerja swasta.

Adapun sumber-sumber karyawan yang ada dip perusahaan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Sumber *Internal* Perusahaan

Adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada para karyawan perusahaan sendiri atau memberikan kesempatan yang lebih banyak bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Pengisian lowongan jabatan dengan calon dari perusahaan dapat dilakukan melalui:²⁰

- 1) Promosi, pemindahan, rotasi atau mutasi.
- 2) Penempatan yang berasal dari cabang-cabang.
- 3) Personalia dalam masa percobaan, magang atau bekerja sementara.
- 4) Penempatan kembali karyawan yang sudah bebas bekerja.
- 5) Penempatan kembali karyawan yang sudah pensiun

²⁰ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet. ke-1, 2012, h. 58

Rekrutmen *internal* yang mana telah diuraikan memiliki keuntungan dan kerugian. Keuntungan atau positifnya adalah:

- 1) Alokasi waktu untuk kekosongan jabatan relatif singkat, karena dapat dengan segera diisi oleh tenaga kerja atau karyawan dari dalam perusahaan itu sendiri.
- 2) Organisasi mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan *qualified* untuk mengisi jabatan yang kosong.
- 3) Para pekerja telah memahami secara baik kebijaksanaan, prosedur-prosedur, ketentuan-ketentuan dan kebiasaan organisasi/perusahaan.

Sedangkan dampak negatif dari sumber *Internal* yaitu:

- 1) Terjadinya diskriminasi, suka membuat ribut, superaktif dan saling menjegal antar kandidat calon karyawan Mengurangi peluang.
- 2) Adanya kecenderungan untuk mempromosikan karyawan yang disegani atau memindahkan karyawan yang tidak disegani sehingga keadaan menjadi tidak stabil.
- 3) Sulit memilih karyawan yang dipromosikan atau dipindahkan, karena semua teman dekat.

- 4) Dapat menyebabkan konflik dalam perusahaan karena rebutan jabatan apabila dengan adanya tunjangan jabatan yang sangat jauh berbeda secara *fantastic* sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial.

b. Sumber *Eksternal* Perusahaan

Adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong. Sumber tenaga kerja dari luar dapat diperoleh antara lain dari pelamar langsung (*Walk ins*), rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, iklan (*Advertensi*), kantor penempatan tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi atau serikat pekerja, lembaga penyalur tenaga kerja, perekrutan dari perusahaan lain atau membajak, penarikan SDM langsung ke tempat asal mereka dan nepotisme.

Adapun dampak positif dari sumber *eksternal* yaitu:

- 1) Kewibawaan pejabat relatif baik.
- 2) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik
- 3) Sedangkan dampak negatif dari sumber eksternal yaitu:
- 4) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.

5) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi yang dilakukan.

6) Waktu perekrutan relatif lama

Walaupun banyak sumber tenaga kerja yang tersedia, namun dalam kenyataannya pekerjaan merekrut karyawan tidak mudah dilaksanakan. Hal ini disebabkan bahwa dalam menentukan sumber tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan diperlukan pengalaman dari perusahaan. Oleh karena itu, dalam menarik sumber daya manusia baik dari dalam maupun dari luar perusahaan perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai mana yaitu pengaruh kebijakan perekrutan terhadap sikap dan tindakan para karyawan, tingkat spesialisasi yang diinginkan oleh perusahaan, tingkat partisipasi yang diinginkan dari karyawan dan mobilitas tenaga kerja.²¹

8. Kendala Rekrutmen

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi umumnya kendala itu meliputi:²²

²¹ *Ibid*, h. 63.

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. ke-23, 2015, h. 103.

a. Kebijakan organisasi

Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi, kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

b. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, TV, radio, maka pelamar semakin banyak, sebaliknya semakin tertutup pelamar semakin sedikit.

d. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

e. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika perusahaan solidaritasnya besar maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritasnya kecil maka pelamar yang datang juga sedikit.

f. Kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak maka pelamar akan sedikit, akan tetapi jika perekonomian rendah maka pelamar semakin banyak.²³

9. Prosedur Rekrutmen

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumberdaya manusia dalam perekrutan yang telah ditetapkan perusahaan, maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana, perlu langkah sebagai berikut:²⁴

a. Membuat pengumuman tentang perekrutan tenaga kerja

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran, dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam pengumuman perekrutan calon karyawan antara lain:

- 1) Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia.
- 2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar.
- 3) Alamat atau tempat lamaran yang ditujukan.
- 4) Batas waktu pengajuan surat lamaran.

b. Penerimaan surat lamaran

²³ Hasibuan, *Manajemen...* h. 44

²⁴ Ardana, *Manajemen...*, h. 63-35.

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar. Para pelamar menunjukkan surat lamaran sesuai dengan syarat-syarat yang telah dicantumkan dalam pengumuman.

Panitia penerimaan karyawan akan memeriksa semua surat lamaran yang masuk secara administratif. Bila salah satu syarat tidak dipenuhi maka kepada si pelamar disarankan untuk melengkapinya atau dinyatakan tidak lulus. Dalam pemeriksaan secara administratif ini mungkin sebagian surat lamaran tidak memenuhi syarat sehingga tidak diikutsertakan pada proses seleksi selanjutnya.

c. Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan pelaksanaan ujian saringan atau seleksi. Proses pelaksanaan ini merupakan pemilihan calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kriteria jabatan pekerjaan yang lowong. Disini para panitia penerimaan calon karyawan harus lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang dibutuhkan. Agar dikemudian hari tidak

terjadi kerancauan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh calon karyawan dan manajer personalia atau manajer.

B. Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Prespektif Islam

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat bekerja ketika organisasi ataupun perusahaan memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring. Proses menyaring melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal dengan rekrutmen dan seleksi. Dalam aktifitas perekrutan sumber daya islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*Shiddiq*), dapat dipercaya (*Amanah*), cerdas (*Fathanah*) dan mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*). Empat kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan.²⁵

Sedangkan langkah awal proses pemilihan calon tenaga kerja dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab

²⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 76

pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi beberapa calon tenaga kerja yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan secara bersama-sama, karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab dari pada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.²⁶ Sebagaimana sabda Nabi SAW:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْهَمَلَ أَنْ يُتَقِنَهُ (رواه الطبران)

Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukansesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas,dan tuntas)."(HRThabrani)²⁷

Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW, yang berbunyi:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: "Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran."(HR. Bukhari)²⁸

²⁶ Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 1

²⁷ Hadiyah Salim, *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985, h. 169.

²⁸ *Ibid*, h.80.

Dari hadits di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

Dalam ayat lain juga ditambahkan mengenai tenaga kerja yang dipilih menurut kepatutan dan kecakapan, yaitu dalam surat Al-Qashash ayat 26, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^{عَل} إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashash: 26)²⁹

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa lafadz *ijaroh* diartikan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Dalam usaha mencari tenaga kerja Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah (terpercaya).

²⁹ Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

Menurut Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa makna *al-Quwwah* (kekuatan) tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya. Sementara menurut Abdul Hadi makna *al-Qowi* memberikan gambaran bahwa prioritas pemilihan tenaga kerja hendaknya didasarkan seseorang melebihi yang lain dalam kapasitasnya baik secara fisik maupun mental. Sedangkan menurut pendapat Ahmad bahwa kriteria karyawan yang harus dicari untuk mengisi lowongan pekerjaan adalah mereka yang memiliki keahlian, kejujuran, ikhlas, benar dan amanah.³⁰

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 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.³¹

³⁰ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997, h. 104.

³¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002. h. 580

Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam tafsir Al-Azhar dan tafsir Al-Ibris, 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 penting itu. Putri Nabi Syu'aib menjawab bahwa tutup sumur yang hanya dapat diangkat oleh sekurangnya sepuluh orang, dapat diangkat sendiri. 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 muka 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, dia pun dapat dipercaya.

Sehingga dalam Islam untuk mengetahui karakter calon karyawan sehingga akan mendapatkan karyawan yang profesional antara lain:

1. Keahlian (*Ahliyah*) dan Kecakapan

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.³²

Adapun keahlian dan kecakapan seseorang dalam bekerja bergantung pada:³³

a. Kesehatan moral dan fisik

Seorang tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun. Sifat-sifat seorang tenaga kerja yang cakap digambarkan pada al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26:

³² Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

³³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I, Yogyakarta: PT. Dama Bhakti Wakaf, 1995. h. 262.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashash: 26)³⁴

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik dan kejujuran merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Baik bagi pekerja kasar ataupun tenaga ahli, kejujuran merupakan suatu unsur yang perlu dipertimbangkan.

b. Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang baik yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja. Dalam al-Qur'an sifat ini dinyatakan dalam surat Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ^ط إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya : berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah

³⁴ Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Ayat tersebut menggambarkan pentingnya kebijaksanaan dan pertimbangan sehingga orang yang bodoh dan tidak berilmu pengetahuan tidak boleh disertai tugas memimpin bumi ini.

c. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk lebih teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih. Dalam al-Qur'an sifat ini dinyatakan dalam surah al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ

خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

Artinya: *"Allah menganugerahkan kepehaman yang dalam tentang al-Qur'an dan asSunnah (al-Hikmah) pada siapa yang Ia kehendaki, dan benar dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran."* (Q.S.al-Baqarah: 269)³⁵

Dari ayat di atas, pendidikan dan latihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Jelaslah bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang semena-mena dan tidak terlatih tidak akan menyamai pekerja yang berpengetahuan dan terlatih.

³⁵ Departemen RI, Al Qur'an...,

d. Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja

Islam tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Apabila Allah menjadikan setiap perbuatan-Nya dengan sempurna, menarik dan tahan lama. Dia mengharapkan hamba-hamba-Nya terutama orang yang beriman, ciri-ciri kesempurnaan, keindahan, dan ketahanan dalam pekerjaan mereka.

2. Mimmatul ‘amal (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif dan inovatif.³⁶ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Saba' ayat: 13:

³⁶ Mursi, *SDM...*, h. 114.

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحْرِبٍ وَتَمَثِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ
 وَقُدُورٍ رَاسِيَتٍ ۚ أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا ۚ وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ
 الشَّاكِرِينَ ﴿١٣﴾

Artinya: "Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakiNya dari gedung-gedung yang Tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah Hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih." (Saba':13)³⁷

3. Amanah (Terpercaya dan Tanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah (An-Nisa': 58):

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﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak

³⁷ Departemen RI, Al Qur'an,...

menerima, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."(An-Nisa': 58)³⁸

Dari ayat tersebut di atas dapat dipahami bahwa Allah SWT menyuruh hambanya untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya karena sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, lembaga atau perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk akibatnya. Bagi pribadi, sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi lembaga atau perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturanNya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam Islam,

³⁸ Departemen RI, Al Qur'an...

prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalannya.³⁹

³⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 106.

BAB III

REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PT. BPRS ARTHA MAS ABADI

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. BPRS Artha Mas Abadi

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha lembaga keuangan di lingkungan Pesantren Maslakul Huda. PT BPRS Artha Mas Abadi didirikan pertama kali oleh putra K.H. MA. Sahal Manfudh yang bernama Abdul Ghofar Rozin dan Ahmad Najib Zabidi. Yang semula merupakan sistem keuangan syari'ah di lingkungan pesantren Maslakul Huda yaitu dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syari'ah (USPS) koperasi pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002. Melalui proses persiapan yang seksama, pesantren Maslakul Huda memperoleh ijin untuk mendirikan Bank Syari'ah pada 14 November 2005 (keputusan Direktorat perbankan syari'ah Indonesia Nomer 7/1776/DPbs), yang kemudian disusul penerbitan ijin usaha pada 1 Juni 2006 (Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 8/46/KEP.GBI/2006), dan akhirnya Pesantren Maslakul Huda melahirkan Bank Syari'ah yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi untuk membuka diri melayani masyarakat umum. Bank ini kemudian resmi beroperasi secara syari'ah tepatnya pada tanggal 28 Juni 2006.

Letak geografis PT. BPR syariah Artha Mas Abadi berada di Jln. Raya Pati-Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati. PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati memiliki 31 karyawan dan 5274 nasabah / anggota yang masih

aktif.¹ PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi selalu berupaya menjadi bank syari'ah terbaik, diwujudkan dengan mengembangkan bank ini melalui pemberian modal yang kuat demi kemajuan perbankan syari'ah dan perkembangan ekonomi Indonesia pada umumnya. Pelaksanaan prinsip kehati-hatian merupakan landasan utama dalam upaya memenuhi tuntutan pasar perbankan yang semakin meningkat dan kompetitif. Dengan upaya tersebut, PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi yang memiliki semboyan "Ramah Amanah Berkah" tumbuh pesat dan terkendali serta menjadi lembaga keuangan syari'ah yang baik. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi juga selalu berpegang pada asas *profesionalisme*, keterbukaan dan kehati-hatian yang didukung oleh beragam produk dan fasilitas.

B. Visi dan Misi PT. Artha Mas Abadi

1. Visi

Membentuk lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sehat dan tangguh sebagai wujud kepedulian pesantren maslakul huda terhadap masyarakat dan sebagai contoh bagi pesantren-pesantren lain.²

2. Misi

Misi Umum:

- a. Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat di wilayah operasiaonal PT. BPRS Artha Mas Abadi.

¹ Wawancara Khabib Solihin, SE.Sy (Adminitrasi Umum) PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tgl 17/12/2015.

² Brosur PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

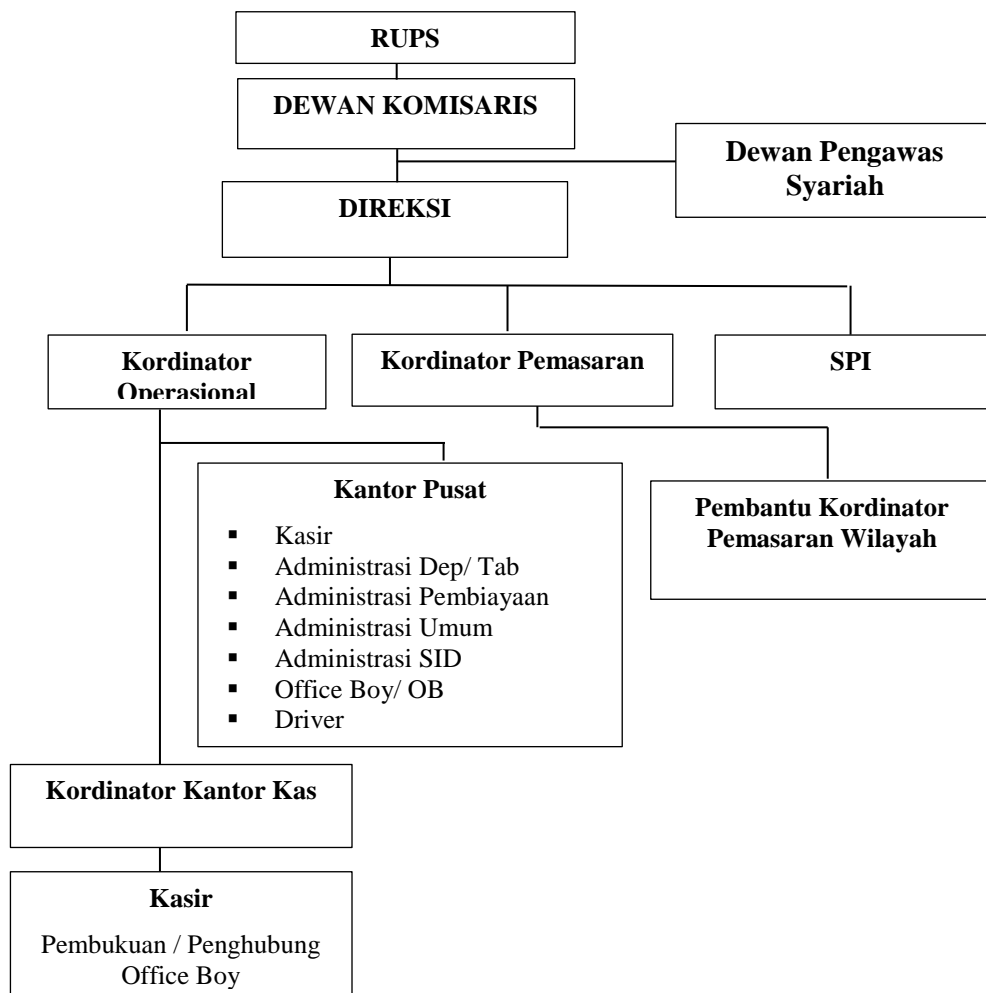
- b. Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi.

Misi Khusus:

- a. Menciptakan sumber pendanaan bagi pesantren maslakul huda.
b. Menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan pemegang saham.³

C. Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi

Struktur Organisasi Kantor Pusat PT. BPRS Artha Mas Abadi



Gambar 2.1: Dokumen PT. BPRS Artha Mas Abadi

³ Ibid.

Keterangan:

Dewan Komisaris	: 1. H. Abdul Ghofarrozin 2. H. Ahmad Mutamakin
Dewan Pengawas Syariah	: 1. KH Ali Fatah 2. H. Ahmad Manhajussidad, Lc., MSI 3. H. Ghufron Halim, SE., MM
DIREKSI	: 1. Hj. Sri Hariyani 2. Mumu Mubarak, SS, M.EI
Kordinator Operasional	: Muhtarul Jamil, SE
Kantor Pusat	
Kasir	: Eka Septiana, SE.Sy
Adm Dep/ Tab	: Isnay Choiriyati, SEI
Adm Pembiayaan	: 1. Endang Susilo Astuti, SE 2. Isroatin Nikmah
Admuinistrasi Umum	: Khabib Solihin, SE.Sy
Admuinistrasi SID	: Agus Supriyono, S.Kom
Office Boy/ OB	: Dwi Kastari
Driver	: Edi Sulistiyo
Kordinator Pemasaran	: Ahmad Hidayatullah, SHI
Pembantu Kordinator Pemasaran Wilayah	
Pusat	: Abdul Syukur
Winong	: Moh. Nurhadi, S.Pdi
Cluwak	: Agus Sya'roni
Bidang Pengh. Dana	: Moh. Jadi
Bidang Remedial	: Ali Nurhadi
Kordinator Kantor Kas	
Kas Winong	: Moh. Nurhadi, S.Pdi
Kas Cluwak	: Agus Sya'roni
SPI	: Susiyati, SE

D. Tujuan PT. BPRS Artha Mas Abadi

Adapun maksud dan tujuan dari didirikannya lembaga keuangan ini adalah:

1. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi khususnya di kalangan usaha kecil menengah dengan pola syari'ah.
2. Mendorong kehidupan ekonomi syari'ah dalam kegiatan usaha kecil menengah.
3. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota masyarakat dengan kegiatan ekonomi syari'ah.⁴

E. Pelayanan di PT. BPRS Artha Mas Abadi

PT. BPRS Artha Mas Abadi selalu mengedepankan kepentingan nasabah, dengan beberapa pelayanan antara lain:

1. Menyimpan dana lebih aman, nyaman dan barokah.
2. Investasi yang aman dan bagi hasil yang menguntungkan.
3. *Inshaallah* akan menambah keberkahan rezeki anggota karena dana akan disalurkan untuk usaha-usaha yang jelas kehalalannya.
4. Pelayanan yang cepat dan memuaskan.
5. Layanan simpanan dan penarikan diantar langsung ke rumah/kantor.
6. Tidak ada biaya administrasi bulanan.

F. Produk Simpanan dan Pembiayaan Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi

PT. BPRS Artha Mas Abadi mempunyai produk simpanan serta pembiayaan yang mempunyai prinsip syari'ah sesuai dengan peraturan Bank

⁴ *Ibid.*

Indonesia dan fatwa DSN-MUI. Di antara produk simpanan syari'ah PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah:⁵

1. Simpanan

a. Tabungan IB *wadi'ah*

Merupakan tabungan yang dikelola dengan sistem titipan (*wadi'ah*), dengan ketentuan:

- 1) Setoran awal minimal Rp. 25.000
- 2) Dapat diambil kapan saja (*on call*)
- 3) Bonus (*athaya'*) kompetitif

b. Tabungan IB Mudharabah, terdiri dari 4 produk tabungan:

1) Tabungan IB haji

Tabungan haji adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah/anggota BPRS yang ingin menyusun rencana dan niat mulia menunaikan rukun Islam kelima yaitu haji, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp.100.000 per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- d) Pengambilan tabungan hanya dapat dilakukan untuk pembayaran ongkos naik haji (ONH).

2) Tabungan IB qurban

⁵ Surat keputusan direksi PT. BPRS Artha Mas Abadi tentang peraturan pembiayaan, h. 1

Tabungan qurban ini adalah tabungan yang dirancang untuk membantu nasabah dalam merealisasikan ibadah qurban yang terencana setiap tahun, sehingga dapat terasa lebih ikhlas karena tidak mengganggu keuangan usaha dan keluarga. Dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 50.000.
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000 per bulan.
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- d) Penarikan tabungan dapat dilakukan pada awal bulan

Dzulhijjah atau jika pengendapan sudah lebih dari 1 tahun.

3) Tabungan IB pendidikan

Tabungan pendidikan adalah tabungan yang dipersembahkan bagi putera-puteri yang ingin mempersiapkan dana pendidikan dan mengenalkan anak dengan keuangan syari'ah, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000 per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian
- d) Jangka waktu menyesuaikan dengan jenjang pendidikan anak.

4) Tabungan IB masa depan

Tabungan masa depan adalah program simpanan jangka panjang yang dirancang dalam rangka mempersiapkan masa

depan keluarga yang lebih terjamin dan terprogram, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000.
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 100.000.
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- d) Jangka waktu minimal 3 tahun.

c. Deposito IB *Mudharabah*

Deposito mudharabah adalah transaksi penanaman modal dari pemilik dana (*shohibul maal*) kepada pengelola dana (*mudharib*) untuk melakukan kegiatan usaha tertentu yang sesuai syari'ah, dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak berdasarkan *nisbah* yang telah disepakati. Dengan ketentuan:

- 1) Setoran minimal Rp. 1.000.000.
- 2) Jangka waktu 3,6, dan 12 bulan.
- 3) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- 4) Pencairan bisa dilakukan pada saat jatuh tempo⁶

2. Pembiayaan

Sedangkan pembiayaan yang ada di PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah sebagai berikut:

a. Pembiayaan IB *Musyarakah*

Pembiayaan musyarakah adalah kerja sama di antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha produktif yang masing-masing

⁶ *Ibid.* h. 2

pihak memberikan porsi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan akan dibagi sesuai dengan kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung sesuai dengan porsi dana masing-masing. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 4,5 dan 6 bulan.

b. *Pembiayaan IB Murabahah*

Pembiayaan murabahah adalah bentuk pembiayaan dengan sistem *murabahah* (jual beli). Produk ini ditujukan untuk usaha-usaha perdagangan atau kebutuhan konsumtif, jangka waktu pembiayaan ini adalah 10 s.d. 24 bulan. Pembayaran dapat dilakukan secara angsuran sesuai dengan kesepakatan bersama.

c. *Pembiayaan IB Multijasa*

Merupakan pembiayaan yang dipersembahkan sebagai solusi persoalan keuangan anda yang berkaitan dengan biaya pendidikan, biaya kesehatan, talangan umroh, maupun biaya talangan hajatan untuk pernikahan maupun khitanan. Adapun syarat pendaftaran permohonan pembiayaan meliputi:

- 1) Mengisi formulir pendaftaran.
- 2) Foto copy KTP yang berlaku suami dan istri rangkap 2.
- 3) Bagi permohonan dengan agunan kendaraan bermotor:
 - Foto copy BPKB
 - Foto copy STNK
- 4) Bagi permohonan pembiayaan dengan agunan tanah atau rumah:
 - Foto copy sertifikat

- Foto copy KTP pemilik sertifikat jika agunan milik orang lain.⁷

3. Gadai Emas

Merupakan solusi yang ditawarkan kepada nasabah terkait permasalahan keuangan, tanpa harus kehilangan barang-barang perhiasan kesayangan. Dengan keunggulan berupa: Proses cepat dan mudah, Biaya penyimpanan kompetitif, Dikelola secara Syari'ah, jangka waktu 4 bulan dan dapat diperpanjang, dengan persyaratan:

- a. Mengisi formulir pendaftaran
- b. Fotocopy KTP
- c. Menyerahkan agunan Emas beserta surat-surat atau kwitansi.

G. Jumlah Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi

Berikut ini adalah jumlah karyawan berdasarkan ketenagakerjaan PT.

BPRS Artha Mas Abadi dapat dilihat dari table dibawah ini:

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	2 Orang
2	Kordinator	5 Orang
3	SPI	1 Orang
4	Administrasi	5 Orang
5	Kasir	3 Orang
6	Pembukuan	2 Orang
7	Bidang Remedial	2 Orang
8	Bidang Peng Dana	1 Orang
9	Staff Pemasaran	9 Orang
10	Office Boy	1 Orang
11	Driver	1 Orang
Total		32 Orang

Tabel 3.1: Jumlah Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi

⁷ *Ibid.*

H. Ketentuan Umum Dalam Pembiayaan Musyarakah Yang Dilakukan Oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi

Salah satu kegiatan utama PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah penyaluran pembiayaan, yakni kegiatan pengelolaan dana baik yang bersumber dari modal maupun yang dihimpun dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito dengan cara disalurkan kepada nasabah yang membutuhkan dalam rangka memperoleh laba atau keuntungan. Setiap proses pembiayaan harus mengacu kepada kebijakan yang berlaku baik ketentuan bank indonesia maupun yang didasarkan atas pembiayaan sebagai berikut:⁸

1. Praktek pembiayaan yang sehat

Prinsip dasar dari pemberian pembiayaan yang sehat adalah:

- a. Sesuai dengan prosedur dan tahapan pembiayaan yang benar.
- b. Sesuai dengan prinsip syari'ah.
- c. Sesuai dengan prinsip kehati-hatian bank.

2. Pembiayaan yang dihindari

- a. Pembiayaan yang tidak sesuai dengan syari'ah islam dan kebijakan pemerintah.
- b. Pembiayaan yang bersifat spekulatif.
- c. Pembiayaan pada bidang yang tidak dikuasai oleh bank.

3. Jenis Pembiayaan Berdasarkan Tujuan

⁸ Wawancara Khabib Solihin, SE.Sy (Admuinistrasi Umur) PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tgl 19/12/2015.

- a. Pembiayaan modal kerja, yaitu pembiayaan yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan usaha bagi pembelian atau pengadaan barang dalam rangka usaha.
 - b. Pembiayaan investasi, yaitu pembiayaan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pengadaan sarana atau prasarana usaha dan dipersamakan dengan itu.
 - c. Pembiayaan konsumtif, yaitu pembiayaan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan penggunaan barang-barang modal dan jasa untuk keperluan konsumsi.
4. Prinsip Kehati-hatian dalam Pemberian Pembiayaan

a. Prinsip *Prudence*

Pemberian pembiayaan harus berdasarkan prinsip *prudence* (kehati-hatian) yang diatur sebagai berikut:

1) Pejabat pembiayaan

Pejabat pembiayaan di bidang pembiayaan harus memenuhi kualifikasi:

- a) kemampuan di dalam melaksanakan tugasnya yang dibuktikan dengan pengalaman, kejujuran, *objektifitas* dan tanggung jawab.
- b) *Integritas* moral yang *accountable* (dapat dipertanggungjawabkan) terhadap setiap keputusan yang diambil.
- c) Komitmen untuk patuh pada aturan yang berlaku.

d) Penguasaan terhadap prinsip kode etik bankir indonesia.

2) Kondisi internal bank

Pemberian pembiayaan harus memperhatikan ketentuan tentang kondisi internal bank yang menyangkut batas kemampuan bank.

a) Batas maksimum penyaluran dana (BMPD).

b) Ratio kecukupan modal (CAR) dengan aktifa tertimbang menurut resiko (ATMR) sesuai dengan ketentuan bank Indonesia minimum 8 %.

c) Perbandingan jumlah pembiayaan dengan dana yang dihimpun (LDR), besarnya LDR yang akan dicapai ditentukan sesuai dengan rencana kerja tahunan

b. Pemberian Pembiayaan Kepada Tata Usaha

Memperhatikan ketentuan mengenai larangan pemberian pembiayaan untuk kegiatan usaha tertentu, antara lain:

1) Usaha jual beli saham atau modal kerja bagi perusahaan jual beli saham, termasuk *equity financing*.

2) Pembelian atau pembebasan tanah untuk proyek property, terkecuali untuk proyek perumahan kategori rumah sehat sederhana (RSS).

3) Pembelian surat-surat berharga komersial yang diterbitkan oleh kelompok usaha yang terkait dengan bank atau lembaga pembiayaan (*finance company*).

- c. Larangan pemberian atau pembelian jaminan surat berharga komersial.

Menunjuk ketentuan larangan pembelian atau pemberian jaminan surat berharga komersial yang mencakup 3 hal yakni:

- 1) Larangan pembelian atau memberikan atas surat-surat berharga komersial yang diterbitkan oleh group terkait dengan baik, baik yang penerbitannya dilakukan oleh pribadi maupun perusahaan-perusahaan.
 - 2) Larangan pembelian atau memberikan jaminan atas surat-surat berharga komersial yang diterbitkan oleh lembaga pembiayaan (*finance company*).
 - 3) Larangan pembelian atau pemberian jaminan atas surat-surat berharga komersial yang diterbitkan oleh pihak-pihak lain yang tidak memperoleh rating yang tergolong dalam *Investment Grade Rating Company* yang diakui.
- d. Larangan pemberian pembiayaan kepada usaha atau pihak tertentu

Implementasi dari prinsip prudence atau kehati-hatian yang tercantum dalam kebijakan pembiayaan bank dan ketentuan Bank Indonesia yang berlaku, maka semua pihak bank yang terkait dengan proses pemberian pembiayaan yang memperhatikan bidang-bidang usaha yang dihindari sebagai berikut:

- 1) Pemberian fasilitas pembiayaan kepada perorangan atau badan usaha yang tidak berdomisili di indonesia.

- 2) Pemberian fasilitas pembiayaan kepada sektor atau bidang usaha yang bersifat jasa hiburan yang dapat mengganggu ketertiban umum dan masyarakat, kesusilaan dan sara, serta melanggar prinsip syari'ah.
 - 3) Pemberian fasilitas pembiayaan kepada nasabah yang namanya tercatat sebagai debitur bermasalah pada bank lain yang diperoleh melalui BI *checking*.
 - 4) Pemberian pembiayaan untuk usaha yang bersifat spekulatif, yang tidak mempunyai kepastian pelunasan pembiayaannya atau untuk tujuan yang menurut penilaian bank tidak wajar.
 - 5) Pemberian fasilitas pembiayaan yang jumlah permohonan pembiayaannya dinilai cukup besar tetapi tidak didukung dengan informasi keuangan yang jelas dan memadai.⁹
- e. Batasan pembiayaan adalah pembiayaan yang diberikan kepada perusahaan maupun perorangan dengan kriteria sesuai ketentuan Bank Indonesia tentang batas maksimum penyaluran dana (BMPD) sebagai berikut:
- 1) Bagi peminjam atau kelompok peminjam yang merupakan pihak terkait ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 10% dari besarnya modal bank.
 - 2) Bagi peminjam yang merupakan pihak tidak terkait ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 20% dari besarnya modal bank.

⁹ *Ibid.* h. 4

- 3) Bagi kelompok peminjam yang merupakan pihak tidak terkait ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 30% dari besarnya modal bank.

I. Pelaksanakan Rekrutmen Tenaga Kerja PT. BPRS Artha Mas Abadi

Pada dasarnya langkah pertama yang dilakukan dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dibebankan oleh orang-orang yang akan ditarik atau lebih dikenal dengan analisis suatu jabatan. Sebelum melakukan perekrutan, PT. BPRS Artha Mas Abadi biasanya terlebih dahulu menganalisis jabatan yang kosong.

Menurut Bapak Syamsul Hadi selaku staf pemasaran mengatakan bahwa sebelum perekrutan tenaga kerja, maka akan dianalisis terlebih dahulu pekerjaan yang kosong tersebut, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan.¹⁰ Perekrutan tenaga kerja di BPRS Artha Mas Abadi dilakukan tidak berdasarkan waktu, akan tetapi berdasarkan kebutuhan yaitu ketika ada kebutuhan perusahaan karena posisi yang kosong. Apabila karyawan yang lama ada potensi untuk mengisi kekosongan, maka bisa dipromosikan. Namun, apabila tidak ada, maka pihak BPRS Artha Mas Abadi akan melakukan rekrutmen. Misalnya pada tahun 2014, terdapat beberapa bagian divisi yang kosong yaitu bagian *marketing* 4 orang.

1. Proses rekrutmen

¹⁰ Wawancara Syamsul Hadi (staf pemasaran) PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tgl 20/12/2015.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh BPRS Artha Mas Abadi, yang pertama adalah menganalisis kebutuhan. Dengan maksud untuk mengetahui berapa orang karyawan yang dibutuhkan dan akan ditempatkan diposisi mana saja. Setelah hal tersebut terlaksana maka dilanjutkan ke langkah yang kedua, yaitu memberitahukan lowongan pekerjaan kepada masyarakat sekitar dan pemasangan iklan di internet maupun media massa. Setelah pengumuman disebarkan kemungkinan banyak calon karyawan yang mengajukan lamaran, disaat seperti inilah langkah yang ketiga, diperlukan, yaitu melakukan penyaringan terhadap para pelamar atau calon karyawan.

2. Sistem rekrutmen

Sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah sistem *merit* dan *carier*, sistem *merit* biasanya digunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan pekerjaan yang lowong. Sistem perekrutan ini didasarkan pada kemampuan, kecakapan dan pengalaman calon tenaga kerja. Karena PT. BPRS Artha Mas Abadi ingin mencari calon tenaga kerja yang terbaik dari yang paling baik.

3. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan di PT. BPRS Artha adalah Sumber *internal* dengan menggunakan promosi dan rotasi. Sistem ini dilakukan untuk posisi-posisi *middle* manajemen dikarenakan posisi ini tidak hanya melakukan pekerjaan teknis tetapi juga pekerjaan manajerial. Sistem promosi dan rotasi ini memberikan

kesempatan kepada karyawan yang ada untuk meningkatkan kompetensi dan sekaligus sebagai *tour of duty* (riwayat karir) untuk pertimbangan karir selanjutnya yang lebih tinggi. Sedangkan sumber *eksternal* dilakukan melalui program pemasangan iklan di media surat kabar dan media elektronik.

4. Metode rekrutmen

Metode yang digunakan untuk perekrutan oleh BPRS Artha Mas Abadi menggunakan metode terbuka dan tertutup. Metode tertutup yaitu lowongan kerja hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka yaitu lowongan kerja diinformasikan dengan memasang iklan pada surat kabar dan media elektronik. Dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas lebih besar dari pada dengan metode tertutup.

Secara administratif calon tenaga kerja harus mengumpulkan beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi, antara lain:

- a. Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
- d. Pas foto 4x6 2 lembar
- e. Fotokopi KTP
- f. Fotokopi SKCK

5. Prosedur rekrutmen

Adapun prosedur rekrutmen pada BPRS Artha Mas Abadi melalui beberapa tahapan yaitu:

- a. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui karyawan dan surat kabar maupun media elektronik.
- b. Penerimaan berkas dari karyawan.
- c. Seleksi administratif (seleksi berkas)
- d. Tes tertulis, yang berisi tes psikotes, tes tentang pengetahuan umum dan tes agama.
- e. Tes wawancara oleh Divisi umum
- f. Tes wawancara dengan direktur BPRS Artha Mas Abadi.
- g. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima.
- h. Pemanggilan karyawan yang diterima.

Dari uraian diatas dapat dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan di PT. BPRS Artha Mas Abadi sangat profesional. Karena dalam proses seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan direkrut karena pada dasarnya seleksi merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang qualified dan kompeten.

Prosedur rekrutmen tenaga kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi. Misalkan tes tertulis, untuk mengetahui kemampuan calon pelamar, tes wawancara, untuk mengetahui cara dia berbicara, bahasa yang digunakan dan *performance* yang dimiliki. Selanjutnya calon tenaga

kerja yang dianggap telah berhasil mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum tenaga kerja ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon tenaga kerja wajib mengikuti training yang diadakan oleh pihak PT. BPRS Artha Mas Abadi. Di dalam training ini, calon karyawan dibekali tentang tata cara bekerja dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar. ¹¹

6. Kendala-Kendala Dalam Proses Rekrutmen

Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh BPRS Artha Mas Abadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja, antara lain:¹²

- a. Input lamaran yang masuk sedikit, khusus untuk bagian marketing.

Di dalam suatu perusahaan yang akan menjadikan usaha tersebut sukses adalah mempunyai tenaga kerja yang profesional, terutama tenaga kerja pemasaran atau tenaga kerja marketing yang baik. Tanpa adanya tenaga kerja marketing atau pemasaran perusahaan tersebut tidak bisa berkembang atau akan bangkrut. Karena tidak ada yang memasarkan dan mempromosikan produk yang dihasilkan.

Kebanyakan dari pencari tenaga kerja tidak begitu suka untuk menjadi tenaga marketing. Memang untuk menjadi tenaga marketing itu butuh perjuangan yang berat. Sebab terjun

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

kelapangan langsung, dituntut juga harus mengejar target penjualan yang telah ditentukan sebelumnya. Target penjualan harus tercapai bagaimanapun caranya. Ketika target penjualan tidak tercapai, maka secara umumnya akan masuk daftar evaluasi, bonus pun tidak akan diberikan, dan apabila terus menerus tidak mencapai target maka bisa diberhentikan oleh pihak BPRS Artha Mas Abadi.

Sebenarnya tenaga marketing mempunyai kedudukan istimewa. Tidak jarang tenaga kerja marketing dipromosikan untuk menduduki jabatan yang tinggi. Hal ini karena tenaga kerja marketing begitu besarnya tantangan yang dihadapi dilapangan.

- b. Belum mempunyai kemampuan untuk mengetahui karakteristik dari calon karyawan/ tenaga kerja, sehingga perlu ada masa training terlebih dahulu.

Setiap calon tenaga kerja yang diterima menjadi karyawan di BPRS Artha Mas Abadi, semuanya masih menjadi karyawan training karena untuk mengetahui karakteristik yang sebenarnya. Apakah bersungguh-sungguh dalam bekerja, ataukah hanya iseng-iseng untuk mengisi waktu luang saja. Sehingga dalam masa training ini maka akan kelihatan karyawan yang benar-benar dibutuhkan oleh BPRS Artha Mas Abadi. Karyawan yang telah menjalani masa training dan telah lolos menjalani tes, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap oleh BPRS Artha Mas Abadi.

- c. Apabila dipromosikan di cabang yang jauh dari tempat tinggal, biasanya kesulitan mendapatkan kandidat, karena kebanyakan sudah berkeluarga dan enggan untuk dipromosikan jauh dari keluarga.
- d. Faktor penarik (khususnya *salary*) dari posisi yang ditawarkan juga memiliki pengaruh yang signifikan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi

1. Proses rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.¹ Rekrutmen ini merupakan langkah awal dan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Semakin bagus proses rekrutmen dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula karyawan yang diperolehnya.

Langkah pertama dalam perekrutan adalah menganalisis jabatan yaitu menentukan sifat dan keadaan jabatan yang akan ditempati calon karyawan yang akan ditarik. Analisis jabatan sangat perlu untuk mengetahui pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Ini sesuai dengan apa yang dilakukan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi sebelum mengadakan rekrutmen yaitu melakukan analisis jabatan. Menentukan apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan di masa depan. Dari analisis tersebut kemudian dikonsultasikan

¹ Faustino Cardodo Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002, h. 105

kepada kepada direktur utama selaku pimpinan utama, dan kemudian manager akan *me-recheck* ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian.²

Proses awal dari perekrutan dilakukan adalah menentukan lowongan atau posisi yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja yang baru. Ada beberapa tahapan dalam penarikan calon tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jabatan apa yang memerlukan tenaga kerja baru.
- b. Tahap selanjutnya mengambil data dari masing-masing jabatan yang memerlukan tenaga kerja.
- c. Mencari data tentang sumber tenaga kerja intern, apakah karyawan dapat dipromosikan atau didemosi.
- d. Apabila dari sumber intern tidak dapat tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas. Maka PT. BPRS Artha Mas Abadi akan mulai mengadakan perekrutan tenaga kerja melalui berbagai tahapan, antara lain:

- 1) Kebutuhan

Yaitu menentukan jabatan apa saja yang kosong dan benar-benar dibutuhkan. Barulah PT. BPRS Artha Mas Abadi melakukan perekrutan tenaga kerja baru.

- 2) Melalui tes

² Wawancara dengan Khabib Solihin, SE.Sy (Administrasi Umum), BPRS Artha Mas Abadi Pati, pada tgl 18/11/2015.

Setelah terkumpul beberapa calon karyawan, tahap selanjutnya adalah mengikuti beberapa tes yang diadakan oleh pihak PT. BPRS Artha Mas Abadi.

3) Mengumumkan hasilnya

Kemudian para calon karyawan yang sudah melakukan beberapa tes dan selang beberapa hari akan diumumkan hasilnya, siapa saja yang diterima sebagai calon karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.

4) Training

Calon karyawan baru yang telah diumumkan lolos dari ujian tes selanjutnya akan diterima sebagai Calon Pegawai Masa Training (CPMT) selama 3 bulan. Kemudian Calon Pegawai Masa Training (CPMT) yang telah melewati masa training dan dinilai dapat bekerja dengan baik, dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Masa Percobaan (CPMP) dengan masa percobaan 6 bulan. Setelah Calon Pegawai Masa Percobaan (CPMP) telah melewati waktu 6 bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi Calon pegawai selama 6 bulan atau maksimal 1 tahun. Dan apabila selama 12 bulan dapat bekerja dengan baik, Calon karyawan dapat diangkat menjadi karyawan tetap, sehingga calon karyawan yang diterima difungsikan untuk menangani pekerjaan tertentu.

5) Penilaian calon karyawan

Pada masa pelatihan (*training*), diadakan penilaian untuk menentukan dapat tidaknya yang bersangkutan di angkat menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak. Penilaian dilakukan dengan cara menilai hasil kinerja calon karyawan tersebut, apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Dalam penilaian calon karyawan tetap yang menjalani *training* selama 6 bulan sebelum penilaian, karyawan *training* dipantau langsung kinerja dalam bekerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi oleh divisi personalia.

2. Sistem Rekrutmen

Sistem yang digunakan untuk merekrut calon tenaga kerja yang didasarkan sistem *meryt* yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesehatan dan kemampuan yang sesuai kriteria yang ditentukan.³ Sistem ini sesuai yang digunakan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi dalam mendapatkan calon tenaga kerja. Karena sistem perekrutannya didasarkan kecakapan, pengalaman, kesehatan dan kriteria yang dibuat sebelumnya. Untuk menentukan kualitas ini harus terbukti dengan tes tertulis tes wawancara dan psikotes, ijazah yang dimiliki dan surat keterangan lain seperti surat keterangan sehat jasmani dari dokter. Kecakapan yang dimaksud disini bukan berarti cakap wajahnya, akan tetapi cakap yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan.

³ Saksono, *Administrasi...*, h. 31

Mempunyai bakat dalam bidang pekerjaan, mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Semakin bertambah pengalaman karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka semakin mudah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan mudah memecahkan kesulitan dalam pekerjaan yang dibebarkannya, dan semakin pula terampil menggunakan peralatan serta menerapkan keahliannya maka akan menimbulkan suatu keuntungan baik bagi pihak perusahaan maupun keuntungan dari pihak karyawan.

3. Metode rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan untuk mendapatkan calon tenaga kerja. Ini sesuai dengan metode yang digunakan PT. BPRS Artha Mas Abadi yaitu metode tertutup adalah metode yang digunakan merekrut tenaga kerja yang diinformasikan melalui pihak karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi itu sendiri. Sedangkan metode terbuka adalah metode yang dalam perekrutannya diinformasikan secara luas dengan melalui media cetak maupun elektronik. Tapi dari dua metode tersebut yang lebih dominan adalah metode terbuka karena ingin mendapatkan banyak pelamar yang banyak dan peluang dapat tenaga kerja yang berkualitas juga lebih banyak. Ini sesuai dengan perspektif Islam yaitu lebih transparan dalam memberikan informasi apapun, termasuk dalam memberikan kesempatan kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan atau

pekerjaan. Prinsip ini yang digunakan oleh BPRS Artha Mas Abadi. Yang sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”(surah Al-Mulk ayat 15)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah swt dan tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehinggadalam hal ini tidak layak dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seorang atau golongan hanya karena kedekatan hubungan saja.⁴

4. Sumber Rekrutmen

Untuk mendapatkan sumber tenaga yang dengan efektif dan efesien dalam perekrutan tenaga kerja melalui sumber *internal* dan *eksternal*. Inilah yang dipake oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi. Sumber *internal* diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan dan promosi. Sedangkan sumber *eksternal* diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak

⁴ Mursi, Ahmad Hamid, *Sumber daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*, Yogyakarta : Gema Insani,1997, h. 40

ada tenaga kerja yang dapat mengisinya. Sehingga perusahaan mencari tenaga kerja dari luar perusahaan.

B. Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam pada PT. BPRS Artha Mas Abadi

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk.

Dalam prosesnya rekrutmen yang dilaksanakan sebenarnya sama pada umumnya yang meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi dan lainnya. Namun yang membedakan disini adalah adanya test baca tulis Al-Qur'an dan pengetahuan tentang agama. Agar karyawan yang direkrut selain memiliki kemampuan akademis juga memiliki wawasan keagamaan untuk menunjang perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan rekrutmen yang selektif, adil, transparan dan berdasarkan pada kepatutan, kelayakan yang sesuai dengan manajemen syariah.

Pengertian tersebut bisa dipahami dalam firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk

bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qasahas: 26)⁵

Dari ayat diatas terdapat lafadz *Ista'jir* yang artinya mengambil orang untuk dijadikan pekerja. Dan terdapat lafadz *Al-Qowi* dan *Al-Amin*. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam mencari seorang teanga kerja harus kuat dan jujur.

Kekuatan yang dimaksud adalah bisa dalam bidangnya, mampu melaksanakan pekerjaan yang diembannya dan melakukan pekerjaan dengan didasari pantang menyerah. Sehingga terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang akan dipilih menjadi calon karyawan. Sedangkan amaanah adalah melaksankan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak menyimpang dari larangan syariat Islam.

Perekrutan tenaga kerja di BPRS Artha Mas Abadi secara tidak langsung sudah menerapkan prinsip Syariah yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an. Kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang kuat dalam arti mampu malakukan pekerjaan yang diembannya dan didasari sikap pantang menyerah. Selain itu, kejujuran memegang peranan penting dalam bekerja. Jujur disini dalam arti setiap perkataan harus semestinya tidak ada kecurangan dan mampu menjaga rahasia perusahaan.

⁵ Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

PT. BPRS Artha Mas Abadi juga sudah mempunyai beberapa kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Islam yaitu

1. Keahlian dan kecakapan

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat menjadi pegawai haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam pekerjaannya. Islam juga menganjurkan agar dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah perekrutan dan salah dalam menempatkan seseorang. Karena seorang pejabat, pegawai atau pemimpin harus dipilih dari orang yang tepat.⁶

Seperti yang telah dijelaskan dalam Islam bahwa mengangkat orang yang bukan ahlinya, dianggap telah melanggar amanah dan berkianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin. Sebagaimana disebutkan dalam hadits:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”(HR. Bukhari)⁷

PT. BPRS Artha Mas Abadi dalam melakukan perekrutan melalui keahlian dan kecakapan. Meskipun melakukan perekrutan melalui seleksi keahlian dan kecakapan calon karyawan. Para calon karyawan yang sudah mengirimkan lamaran, kemudian melakukan tes

⁶ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

⁷ Hadiyah Salim, *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985, h. 169.

dan diseleksi menurut kriteria yang diinginkan. Keahlian dan kecakapan calon karyawan dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan, karena dengan berpendidikan dan sudah terlatih akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih teliti. Meskipun demikian, calon karyawan yang terpilih tetap diberikan pendidikan dan pelatihan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi sebelum ditempatkan langsung dalam pekerjaan masing-masing. Hal ini bertujuan agar para calon karyawan bisa bekerja dengan baik setelah mendapatkan bekal tersebut.

Namun dalam hasil kerjanya belum memenuhi karakteristik perspektif Islam. Terbukti masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya dan ketika diberi tanggung jawab dalam pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan baik dan memenuhi target. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap perusahaan.

2. Kesehatan Moral dan Fisik

PT. BPRS Artha Mas Abadi menuntut semua karyawan haruslah sehat baik jasmani dan rohani, dikarenakan karyawan yang sehat dan kuat akan lebih cakap daripada karyawan yang lemah atau sakit. Begitu juga dengan karyawan yang jujur dan bertanggung jawab nantinya akan bekerja dengan lebih baik. Dibandingkan tenaga kerja yang tidak mempunyai amanah.

3. Pengetahuan yang baik

Berpengetahuan baik adalah daya upaya seseorang dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara yang baik dan bijaksana. Setiap calon karyawan sebelum diterima untuk bekerja harus mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk meningkatkan pengetahuannya agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak mau menerima calon karyawan yang tidak mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam meningkatkan perkembangan yang ada di PT. BPRS Artha Mas Abadi.

4. Pendidikan dan Latihan

Dalam memilih dan menentukan calon karyawan harus berdasarkan pendidikan dan pelatihan karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja dengan baik dan teliti dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Dalam menentukan kriteria calon karyawan yang berpendidikan dan terlatih dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuannya. Semisal lulusan SMA bekerja sebagai *Marketing*, *Office Boy* atau *Driver*.

Selain itu para calon karyawan juga harus terlatih yaitu mempunyai keahlian yang dimiliki. Misalnya kemampuan dalam menjalankan komputer, bisa menggunakan microsoft Office, berkomunikasi dengan baik dan mampu bekerja dengan target.

5. Terpercaya dan Tanggung Jawa

Seorang pekerja muslim haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi mewujudkan tujuan organisasi dan bukan untuk mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja yang tinggi, tetapi karena tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit diantara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat amanah ini. Rasulullah SAW memerintahkan kepada setiap muslim untuk selalu menjaga amanah yang diberikan kepadanya.

Calon karyawan yang mempunyai *amanah* sangat diperlukan dalam perusahaan, karena karyawan yang mempunyai sikap amanah akan bekerja dengan baik dan melaksanakan pekerjaannya sesuai yang diterapkan perusahaan. Namun jika calon karyawan tidak mempunyai sikap *amanah*, ini akan berdampak kerugian bagi perusahaan. sikap *amanah* dapat dibangun dengan saling menasehati dan tidak berbuat menyimpang.

Calon karyawan yang mempunyai sikap amanah sangat dibutuhkan oleh perusahaan, tak terkecuali BPRS Artha Mas Abadi diantaranya agen marketing. tugas seorang agen marketing adalah memasarkan produk kepada nasabah. Dan untuk itulah dibutuhkan karyawan yang memiliki pribadi *amanah*. Selain itu karyawan yang

amanah adalah karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan dan dalam bekerja mempunyai sikap tanggung jawab dan dalam melayani nasabah dengan ramah dan murah senyum.

Sehingga dapat disimpulkan penarikan atau rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam adalah disamping mempertimbangkan kecakapan, keahlian dan pengetahuan juga mempertimbangkan moral, Jiwa-jiwa keagamaan dan keimanan sehingga tercapai tujuan perusahaan ke depan dengan baik.⁸

⁸ Widjajakusuma, *Menggagas*,, h. 107

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah uraian pembahasan yang telah diuraikan penulis tentang analisis rekrutmen tenaga kerja pada PT. BPRS Artha Mas Abadi dalam perspektif Islam di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa pelaksanaan rekrutmen di PT. BPRS Artha Mas Abadi menitik beratkan pada perekrutan marketing. Hal ini dilakukan perusahaan seiring dengan tujuan perusahaan. Sistem yang digunakan merekrut adalah sistem *merit* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada keahlian, kecakapan, kesehatan dan pengalaman. Sedangkan metode yang digunakan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi yaitu metode terbuka dan tertutup, tapi yang dominan adalah metode terbuka, sesuai dengan manajemen syariah yaitu agar lebih transparan dalam memberikan informasi.
2. Perekrutan yang dilaksanakan PT. BPRS Artha Mas Abadi sebagian sudah sesuai kriteria perspektif Islam. Menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan dan kejujuran. Selain itu, PT. BPRS Artha Mas Abadi menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Islam yaitu meliputi *kafaah* (keahlian), *amanah* (terpercaya), *himatul 'amal* (etos kerja tinggi).

Namun masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidangnya.

B. Saran

Penulis memberikan beberapa saran bagi pihak BPRS Artha Mas Abadi antara lain:

1. Proses rekrutmen tenaga kerja pada BPRS Artha Mas Abadi sudah sesuai perspektif Islam, maka dari itu harus dipertahankan. Karena proses rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Kualitas karyawan akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
2. Agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Puji syukur Alhamdulillah, dengan hidayah, inayah, serta taufik Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini tidak lain karena keterbatasan yang ada pada penulis, namun dengan semangat optimis penulis berharap akan adanya saran dan kritik yang membangun.

Akhirnya tidak ada kata yang paling bijak kecuali syukur Alhamdulillah atas segala karuniaNya. Semoga apa yang tertulis dalam

skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi khasanah ilmu pengetahuan.

Amiiinyarobbal 'alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Hanafi, Rindyah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002.
- Ardana, I Komang dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet. ke-1, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Brosur PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati
- Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penulisan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung Henri, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 200.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Inti Idayu Press, Cet ke-6, 1994.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mursi, Abdul Hamid, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, Cet. ke-8, 2011.
- Pahrowi, *Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi kasus BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan)*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2007.

- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I, Yogyakarta: PT. Dama Bhakti Wakaf, 1995.
- Salim, Hadiyah, *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Sholahuddin, M., *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta: MUP-UMS, 2006.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. ke-23, 2015.
- Siagian, Sondang P., *MPA Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineke Cipta, 1995.
- Sihontang, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, Cet. ke-1, 2007.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: YKPN 1997.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Cet. ke-2, 2004.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 106.
- Sirait, Justine T., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006.
- Sugiarto, Endar, *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Sulistiyani, Ambar T., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sumitro, Warkum, *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga terkait*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Surat keputusan direksi PT. BPRS Artha Mas Abadi tentang peraturan pembiayaan.
- Tika, Moh. Pabandu, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

- Tulus, Moh. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Uswatun Kasanah, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Ummat Ungaran*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, tahun 2014.
- Wawancara Khabib Solihin, SE.Sy (Admuinistrasi Umur) PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tgl 19/12/2015.
- Wawancara Syamsul Hadi (staf pemasaran) PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tgl 20/12/2015.
- Widya Tri Wahyuni, *Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada AJB Bumi Putera Syari'ah Malang*, Universitas Islam Negeri Malang, 2007.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

HASIL WAWANCARA DI PT. BPRS ARTAHA MAS ABADI PATI

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di PT. BPRS Artaha Mas Abadi ?

Jawab: proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah rekrutmen yang berdasarkan kebutuhan perusahaan. sebelum perekrutan tenaga kerja, maka akan dianalisis terlebih dahulu pekerjaan yang kosong tersebut, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan baru atau tidak, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan. Apabila membutuhkan calon tenaga kerja baru PT. BPRS Artha Mas Abadi akan segera memasang iklan surat kabar maupun elektronik.

2. Sistem apa saja yang digunakan PT. BPRS Artha Mas Abadi dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Kenapa menggunakan sistem tersebut dan kendala-kendala apa saja yang ditemukan dalam proses rekrutmen dengan sistem tersebut?

Jawab: sistem yang digunakan PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah sistem *merit* dan *carier*. Sistem *merit* yaitu penarikan yang didasarkan pada kecakapan, keahlian dan pengalaman yang biasanya digunakan untuk merekrut tenaga kerja marketing dan CS (*Customer Servis*). Kendala yang biasanya dihadapi adalah untuk mengenali kepribadian para calon pelamar. Sedangkan sistem *carier* digunakan PT. BPRS Artha Mas Abadi untuk memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi agar dapat dipromosikan naik jabatan. Namun kendalanya yaitu kesulitan mendapatkan kandidat untuk dipromosikan diluar kota.

3. Metode apa saja yang digunakan PT. BPRS Artha Mas Abadi dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Dan metode apa yang paling dominan? Media apa saja yang digunakan dalam rekrutmen tenaga kerja dengan metode terbuka?

Jawab: Metode yang digunakan untuk perekrutan oleh BPRS Artha Mas Abadi menggunakan metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup yaitu perekrutan yang hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu. Sedangkan metode terbuka yaitu diinformasikan secara luas, dengan memasang iklan pada surat kabar dan media elektronik. Tapi yang lebih sering digunakan BPRS Artha Mas Abadi adalah dengan metode terbuka karena diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar dari pada dengan metode tertutup.

4. Apa saja syarat yang dibutuhkan untuk melamar kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi ?

Jawab: Secara administratif para calon pelamar mengumpulkan persyaratan yang telah dibuat oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi antara lain:

- a. Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar.

- b. Daftar riwayat hidup
- c. Fotocopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
- d. Pas foto 4x6 2 lembar
- e. Fotokopi KTP
- f. Fotokopi SKCK

5. Bagaimana prosedur rekrutmen mulai dari pengumpulan lamaran?

Jawab: Adapun prosedur rekrutmen pada BPRS Artha Mas Abadi melalui beberapa tahapan yaitu:

- a. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui karyawan dan surat kabar maupun media elektronik.
- b. Penerimaan berkas dari karyawan.
- c. Seleksi administratif.
- d. Tes tertulis, yang berisi tes psikotes, tes tentang pengetahuan umum dan tes agama.
- e. Tes wawancara oleh Divisi umum
- f. Tes wawancara dengan direktur BPRS Artha Mas Abadi.
- g. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima.
- h. Pemanggilan karyawan yang diterima.

6. Kendala-kendala apa yang pernah ditemui PT. BPRS Artaha Mas Abadi dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja?

Jawab: Ada bebera kendala yang dihadapi oleh BPRS Artha Mas Abadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja, antara lain:

- a. Input lamaran yang masuk sedikit, khusus untuk bagian marketing.
- b. Belum mempunyai kemampuan untuk mengetahui karakteristik dari calon karyawan/ tenaga kerja, sehingga perlu ada masa training terlebih dahulu.
- c. Apabila dipromosikan di cabang yang jauh dari tempat tinggal, biasanya kesulitan mendapatkan kandidat, karena kebanyakan sudah berkeluarga dan enggan untuk dipromosikan jauh dari keluarga.
- d. Faktor penarik (khususnya *salary*) dari posisi yang ditawarkan juga memiliki pengaruh yang signifikan.

7. Apakah PT. BPRS Artaha Mas Abadi mengadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan baru dan karyawan yang dipromosikan?

Jawab: Pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu program yang diberikan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi untuk memberikan bekal kepada karyawan baru dan karyawan yang dipromosikan. Pelatihan dan pengembangan ini merupakan salah satu program yang diadakan oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi. Sedangkan untuk karyawan yang dipromosikan ada agenda tersendiri untuk bimbingan dan pendampingan.

8. Apa yang diberikan oleh PT. BPRS Artaha Mas Abadi untuk karyawan yang berprestasi dalam kerja?

Jawab: untuk karyawan yang berprestasi dari pihak PT. BPRS Artha Mas Abadi akan memberikan bonus. Hal ini merupakan cara agar karyawan yang bekerja lebih ulet lagi dan lebih meningkatkan prestasinya.

9. Metode apa yang digunakan oleh PT. BPRS Artaha Mas Abadi untuk mengetahui terdapat sikap amanah pada calon karyawan?

Jawab : agar dapat mengetahui calon karyawan yang amanah yaitu dengan menerapkan sistem magang pada karyawan baru. Dengan magang ini bisa dapat dinilai sifat amanah yang dimiliki karyawan baru tersebut.



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.06/1113/2015

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

Nama : **HENDRI SETIAWAN**
NIM : **112411104**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-65 tahun 2015 di Kabupaten Blora, dengan nilai :

.....**90**..... (..... **4,0 / A**)

Semarang, 7 Desember 2015

Ketua,



Dr. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1004



PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
ARTHA MAS ABADI



Jl. Raya Pati - Tayu Km. 19 Waturoyo Pati Telp. (0295) 4150477, Fax 4150400 Email : bprsama@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No. 138/SB-AMA/V/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mumu Mubarak
Jabatan : Direktur PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi
Alamat : Jl. Raya Pati – Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

Nama : Hendri Setiawan
NIP : 112411104/S.1/X
Status : Mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri
(UIN) Walisongo Semarang

Benar – benar telah melakukan penelitian di PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi pada tanggal 21 Maret 2016 samapai 22 April 2016 dengan tema **Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Margoyoso, 09 Mei 2016

PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi



Mumu Mubarak, M.E.I

Direktur

DAFTAR RIWAYA HIDUP

Nama : Hendri Setiawan
NIM : 112411104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 06 Juni 1993
Agama : Islam
Status : Belum Nikah
Alamat : Ds. Pekalongan Rt/Rw 06/02
Kec. Winong Kab. Pati

Jenjang Pendidikan :

- MI Tarbiyatul Banin Tahun 2005
- MTs Tarbiyatul Banin Tahun 2008
- MA Tarbiyatul Banin Tahun 2011

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

Semarang, 02 Juni 2016

Penulis,

Hendri Setiawan
112411104