

**IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN
DAN SELEKSI TENAGA KERJA
(Studi Kasus Pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)**

SKRIPSI



Oleh:
ANGGI MEGA YULIARNA
NIM: 15510077

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN
DAN SELEKSI TENAGA KERJA
(Studi Kasus Pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

ANGGI MEGA YULIARNA
NIM: 15510077

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN
DAN SELEKSI TENAGA KERJA
(Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)

SKRIPSI

Oleh:

ANGGI MEGA YULIARNA
NIM: 15510077

Telah Disetujui, 18 Juli 2017
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIPT. 19750426 20160801 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN
DAN SELEKSI TENAGA KERJA
(Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)

SKRIPSI

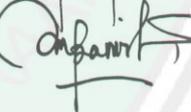
Oleh:

ANGGI MEGA YULIARNA
NIM: 15510077

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Hj. Meldona, SE., MM, Ak., CA</u>
NIP. 19770702 200604 2 001 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM</u>
NIPT. 19750426 20160801 2 002 | : | () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : | () |

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi Mega Yuliarna
NIM : 15510077
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA (STUDI KASUS PT. BANK MUAMALAT TBK, CABANG MALANG)"

adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juli 2017
Hormat saya,



Anggi Mega Yuliarna
NIM : 15510077

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan khusus untuk yang tercinta papa Sunaryo dan mama Lilik Rofi sebagai orang tua saya yang sudah berusaha untuk selalu membantu saya dalam segala sesuatu yang saya ingin lakukan. Dan teruntuk semua dosen UIN Maulana Malik Ibrahim yang sudah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya, semoga bapak dan ibu dosen mendapatkan pahala dari ilmu yang saya amalkan. Dan untuk teman-teman saya yang sudah banyak membantu saya selama perkuliahan. Semua yang saya lakukan ini semata-mata hanya untuk membahagiakan kalian semua khususnya kedua orang tua saya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

--(Anggi Mega)—



MOTTO

"Do not put off doing a job because nobody knows whether we can meet tomorrow or not"

"Jangan meunda-nunda untuk melakukan suatu pekerjaan karena tidak ada yang tahu apakah kita dapat bertemu hari esok atau tidak"

-(Anggi Mega)-



KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Kehadirat Allah Subhannallahu Wata'ala, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad ﷺ yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Salim Al-Idrus, MM., M. Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani sebagai dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberi arahan saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tuaku papa Sunaryo, mama Lilik Rofi, adikku Cyndy Amalinda dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.

7. Risky Wahyu Irawan terimakasih telah memberi saya dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Sahabat - sahabat dekat Maya, Nizara, Fata, Iqbal, Dewi, Intan yang memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
9. Teman-teman alih jenjang Elok, Ifa, Rachma, Aziz, Iif, Amin, Muhidin, Ikhsan yang telah memberikan dukungan selama ini
10. PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang yang telah memberikan data dan informasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman Ekonomi yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih kurang dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal ‘alamiin....

Malang, 18 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	13
2.2. Kajian Teori.....	28
2.2.1. Rekrutmen	28
1. Pengertian Rekrutmen	28
2. Tujuan Rekrutmen	30
3. Sumber Rekrutmen.....	32
4. Langkah-Langkah Rekrutmen.....	35
5. Tehnik-Tehnik Rekrutmen.....	36
6. Strategi Rekrutmen.....	36
7. Proses Rekrutmen.....	37
8. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam	40
2.2.2. Seleksi	47
1. Pengertian Seleksi	47
2. Sasaran-Sasaran Seleksi	48
3. Kriteria Seleksi.....	49
4. Tahap-Tahap Seleksi.....	50
5. Indikator-Indikator Seleksi.....	51
6. Seleksi Dalam Perspektif Islam	51

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	55
3.2. Fokus dan Lokasi Penelitian	57
3.3. Waktu Penelitian	57
3.4. Sumber Data dan Jenis Data	57
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	59
3.5.1. Metode Wawancara	59
3.5.1.1. Penentuan Informan	60
3.5.2. Metode Dokumentasi	60
3.5.3. Studi Pustaka	60
3.5.4. Metode Observasi.....	61
3.6. Tehnik Analisis Data	62

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum	64
4.1.1. Profil PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang.....	64
4.1.2. Sejarah	68
4.1.3. Visi & Misi	69
4.1.4. Struktur Organisasi.....	70
4.1.5. Ketenagakerjaan	70
4.1.6. Jam Kerja	70
4.1.7. Produk-Produk	70
4.1.8. Sistem Pengupahan	72
4.2. Paparan Data	72
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.3.1. Proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga kerja.....	80

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel	3.1. Daftar Informan.....	60
Tabel	4.1. Produk-produk PT.Bank Muamalat.....	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Proses Rekrutmen..... 38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	101
Lampiran 2 Struktur Organisasi PT.Bank Muamalat Cabang Malang.....	108
Lampiran 3 Bukti Konsultasi	109



ABSTRAK

Anggi Mega. 2017. SKRIPSI. Judul: **“Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja (Studi Kasus PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)”**

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Tenaga Kerja

Agar dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang tepat maka perusahaan mengadakan proses rekrutmen dan seleksi yang baik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode dokumentasi, observasi, dan wawancara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan sumber data primer dan sekunder.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang diterapkan oleh PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang telah berjalan dengan baik untuk memperoleh karyawan yang diinginkan. Sebelum melakukan proses rekrutmen, PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang memiliki dasar yang cukup kuat untuk melaksanakan proses rekrutmen, kemudian menggunakan sumber rekrutmen eksternal dan internal. Setelah mendapatkan kandidat yang sesuai maka proses selanjutnya yaitu seleksi karyawan. Terdapat 5 indikator yaitu *knowledge, skills, attitude, aptitude, physic*. Di dalam seleksi yang dipilih tenaga kerja PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang memiliki prinsip bahwa calon karyawan haruslah mempunyai pengetahuan keislaman dan mampu membaca dan menulis Al-Quran dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, *team work* dan berkompeten.

ABSTRACT

Anggi Mega. 2017. Thesis. Title: "**Implementation of Recruitment and Selection Process of Labor (Case Study of PT.Bank Muamalat Tbk, Malang Branch) .**"

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : *recruitment, selection, labor*

To be able to have the quality of human resources and has the right quantity, the company held a recruitment and selection process was good this research is to know the implementation of the recruitment process and selection of labor in PT.Bank Muamalat Tbk, Malang Branch.

This study used descriptive qualitative approach. The method of collecting data in this study is the method of documentation, observation, and interviews. Collecting data in this study with the primary and secondary data sources.

From these results it can be concluded that the process of recruitment and selection of labor imposed by PT.Bank Muamalat Tbk, Malang Branch has worked well to obtain the desired employees. Before conducting the recruitment process, PT.Bank Muamalat Tbk, Malang branch has a strong enough base to carry out the recruitment process, later using external recruitment and internal sources. After getting a suitable candidate then the next process is the selection of employees. There are five indicators, namely knowledge, skills, attitude, aptitude, physics. Selected in the selection PT.Bank labor Muamalat Tbk, Malang Branch has a principle that prospective employees should have knowledge on Islamic and able to read and write the Koran well, has the nature of honesty, trust, professional, have high morale, team work and competence

الحمسة تخلص

حالة دراسة العمل اختيار عملية وتنفيذ التوظيف: العنوان الرسالة، 2017 ميجا، أنجي
"مالانج فرع كوي، بي تي معاملات بك
ماجستير، ماهاراني د. المشرف

والعمل والاختيار التوظيف: البحث كلمات

الشركة عقلت الصحة، الكمية ولها المؤهلة البشرية الموارد علمي الحصول أجل من
التوظيف عملية تحديد إلى الدراسة هذه تهدف: جديدا كان الاختيار وعملية التوظيف
مالانج حاسه تستخدم فرع كوي، بي تي معاملات بك في العمل تنفيذ من والاختيار
الأسلوب هو الدراسة هذه في البيانات جمع طريقة. النوعي الوصف في المنهج الدراسة هذه
الأولية البيانات مصادر مع الدراسة هذه في البيانات جمع. والمقابلات والمراقبة، الوثائق،
الذي العمل اختيار التوظيف عملية أن نتج أن يمكن النتائج هذه والثانوية من
علمي للحصول جديدا بشكل عملت مالانج فرع كوي، بي تي معاملات بك فرضه
مالانج فرع كوي، بي تي معاملات بك التوظيف، عملية إجراء قبل. المطلوب الموظف
خلال لاحق وقت في التوظيف، عملية لتنفيذ الكفاية فيه بما قوية قاعدة لديه
ثم مناسب مرشح علمي الحصول بعد. خلية ومصادر الخارجي التوظيف أسلوب استخدام
والمواقف، والمهارات المعارف وهي مؤشرات، خمسة هناك. الموظف اختيار هي التالية عملية
فرع كوي، بي تي معاملات بك اختيار المعاملة القوى اختيار في. والفرز الكفاءة،
والقدرة الإسلامية ولح المعرفة يكون أن يجب المحتمل الموظف أن مبدأ لديه مالانج
الروح لديه والمهنية، والثقة، الصدق بيعة لديه جديدا، والقرآن والكتابة القراءة علمي
المختصة والاجتماعي والعمل العالية المعنوية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Sumber daya manusia atau sering diistilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi aset penting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau profesional dengan melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Hasibuan,2001:27).

Perusahaan yang mampu bersaing di pasar global adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berbasis ilmu pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan. Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang tepat terletak pada proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Untuk mendapatkan yang sesuai dengan perusahaan maka harus mendapatkan SDM yang memiliki kesesuaian di dalam perusahaan, ketika proses rekrutmen dan seleksi tidak seimbang dan tidak teroganisir dengan baik maka perubahan yang akan mengalami kesesuaian dalam pencapaian target hasil diperusahaan. Dalam penelitian Ellyta Yullyanti (2009) dijelaskan bahwa muatan subfaktor kebijakan organisasi sebesar 0,86 menunjukkan bahwa subfaktor ini memegang perananan penting tertinggi dalam proses seleksi yang dilaksanakan unit pegawai. Dalam hal proses seleksi yang dilakukan ESDM tampak bahwa kebijakakan organisasi merupakan pegangan utama dari pelaksanaan seleksi. Arah dan tujuan yang hendak dicapai dari proses ini tergantung pada kebijakan yang digariskan organisasi. Indikator berikutnya adalah metode seleksi (0,80), yang menjadi penting ketika kebijakan organisasi adalah sudah ditetapkan. Walaupun secara umum metode seleksi berlaku hampir sama dengan kantor-kantor pemerintahan lainnya, namun kekhasan yang dilakukan oleh unit Sekretariat Jendral memegang peranan penting bagi para pelanggan.

Rekrutmen merupakan langkah awal dari proses pencarian atau pengadaan karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disediakan. Pengertian lain dari rekrutmen adalah mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan utama dilingkungan suatu organisasi (Nawawi,

2001:169).

Menurut Teguh (2003:152) Proses selanjutnya setelah selesai rekrutmen pegawai, maka akan dilakukannya seleksi dan penempatan pegawai. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan.

Menurut Ali (2005) dalam jurnalnya yang berjudul "*Islamic Perspectives on Management and Organization, Edward Elgar*". Seleksi merupakan tugas yang paling rumit dalam perusahaan hal ini disebabkan apabila ada banyak calon pelamar yang mempunyai potensial diri yang menjadikannya untuk dipilih.

Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dalam hal ini bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan pekerjaan yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Dan proses rekrutmen sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan

oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. 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 (Gomes, 2003:23).

Berdasarkan hasil penelitian Setiadi (2014) PT. ISS Indonesia Surabaya juga mengadopsi metode rekrutmen internal dan eksternal untuk jabatan *cleaner*. Metode rekrutmen internal yang digunakan PT. ISS Indonesia adalah metode referensi karyawan yang bekerja saat ini, dimana karyawan yang bekerja saat ini di PT. ISS Indonesia diminta untuk mencari kenalan, anggota keluarga, teman, dan lainnya yang tertarik untuk bekerja sebagai *cleaner* dan mendorong mereka untuk melamar bekerja di PT. ISS Indonesia. Sedangkan metode rekrutmen eksternal yang digunakan PT. ISS Indonesia adalah sumber dari media cetak, dimana PT. ISS Indonesia Surabaya memasang iklan di koran. Selain itu, PT. ISS Indonesia juga menggunakan media dari brosur dan spanduk untuk menginformasikan lowongan pekerjaan *cleaner* PT. ISS Indonesia Surabaya.

Menurut Masriah (2015) Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi Islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat

dipercaya (*amanah*) serta memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (*drug test*). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan.

Menurut Halim (2016) Tahap-tahap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan Cahaya Tiga Tunggal yaitu tahap pengenalan, tahap pemeriksaan referensi-referensi, tahap tes tertulis, tahap wawancara, keputusan penerimaan. Kekurangan dari tahap seleksi yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal hanya berupa tes matematika dasar serta Cahaya Tiga Tunggal tidak memiliki tes kesehatan atau evaluasi medis sehingga perusahaan tidak memiliki dan mengetahui kondisi dari karyawannya.

Menurut Setyosari (2013) rekrutmen yang dilaksanakan sebagian besar sudah berdasarkan perspektif Islam. Penerapan sudah diterapkan di KJKS BINAMA, walaupun belum sepenuhnya. Karena kesulitan pihak KJKS BINAMA untuk mengenali karakter calon karyawan. Dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja KJKS BINAMA sudah memenuhi kriteria dalam perspektif Islam yaitu berupa sistem *meryl* dan *carir*. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah metode terbuka. Proses rekrutmen menitikberatkan pada keahlian dan juga kejujuran yang sesuai dengan al-Quran. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi *kafaah* (keahlian), *himmamatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

Dari beberapa penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berbeda-beda setiap perusahaan namun intinya yaitu tetap menempatkan

tenaga kerja sesuai dengan kelayakan dan kemampuan pelamar masing-masing. Intinya mencari orang yang tepat sesuai dengan kualifikasi masing-masing perusahaan.

Menurut Hafinuddin (2008:78) Konsep manajemen Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Hasyr: 18)

Hal ini menjelaskan bahwa manajemen juga harus mengatur suatu perencanaan yang sesuai dengan keadaan dan kondisi pada masa lalu, masa sekarang serta masa yang akan datang. Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan yang akan dilakukan. Sistem perencanaan ini meliputi rekrutmen (Hariandja,2007:74).

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia

(karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt:

اسْتَأْجَرْتُ الْقَوِيَّ الْمِينِ نِ حَيْرِمَ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْ هَٰئِنِ

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”.(QS. Al-Qashas: 26)

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk, dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Menurut Hashim (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "*The Qur'an Based Human Resource Management and its Effects on Organisational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention*". Dalam Islam, seleksi karyawan harus yang mematuhi prinsip-prinsip tertentu. Prinsip pertama adalah keadilan. Menurut Syed

Agil (1997), Ali Ibn Abi Thalib menulis; "Jangan mencalonkan mereka (petugas) karena pilih kasih atau egoisme. Dua atribut ini mencerminkan ketidakadilan dan pengkhianatan. Kedua, seorang karyawan dipilih berdasarkan kompetensinya. Orang tersebut adalah tidak diangkat berdasarkan kekerabatan atau hubungan darah, persahabatan, kekayaan, usia, ras, dan kekuasaan politik atau sama. Prinsip ketiga adalah kejujuran, pemohon dan perekrut harus jujur. Keempat, Islam melarang penugasan pekerjaan yang akan melebihi kapasitas individu. Misalnya, negara-negara Qur'an, (2: 233): "Tidak ada jiwa harus memiliki beban diletakkan di atasnya lebih besar daripada yang dapat menanggung. Hal ini karena individu mungkin tidak mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan karena nya kekurangan. Perusahaan diminta untuk menginformasikan kebenaran tentang pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar. Ini termasuk persyaratan kerja, kriteria pemegang pekerjaan, dan kompensasi yang harus dibayar. Hal ini penting untuk informasi harus cukup tersedia untuk pelamar sehingga mereka dapat mengevaluasi dan cocok dengan baik kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi mereka, kemampuan, minat, dan imbalan.

Menurut Ahmad (1995) dalam jurnalnya yang berjudul "*The Meaning of the Holy Qur'an*". Mengabaikan kompetensi yang dimiliki oleh calon pelamar pekerjaan. Yang dipertimbangkannya yaitu sikap kejujurannya dan ibadahnya seperti sholat, puasa dan zakat.

PT. Bank Muamalat Cabang Malang adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berlandaskan syariah Islam yang berlokasi di Jalan Kartanegara No.2, Kiduldalem, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur letaknya pun

sangat strategis dimana PT. Bank Muamalat Cabang Malang ini berdekatan dengan pusat pemerintahan Kota Malang. Bank ini merupakan bank pertama yang berlandaskan syariah Islam dalam proses transaksi di Indonesia. Dan PT. Bank Muamalat Cabang Malang memerlukan beberapa orang karyawan baru sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Bapak Faiz Khoironi selaku karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Malang. Dalam proses rekrutmen PT. Bank Muamalat Cabang Malang ini menggunakan dua sumber yaitu *Internal* dan *Eksternal*. Sumber *Internal* pihak bank memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber *eksternal* berasal dari orang-orang yang memasukkan lamaran pekerjaan di PT. Bank Muamalat Cabang yang akan mengikuti proses rekrutmen yang ditentukan oleh bank. PT. Bank Muamalat sangat selektif dalam memilih calon karyawan yang akan bekerja di bank ini, karena kualitas karyawan akan mempengaruhi tingkat kesuksesan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. Fenomena rekrutmen yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Cabang Malang ini adalah ketika proses rekrutmen terdapat tes pengetahuan tentang keislaman dan tes mengaji Al-Quran. Hal ini yang membedakan proses perekrutan dan seleksi pada umumnya.

Menurut Nudiya Arifah selaku karyawan PT. Bank BTN Syariah Cabang Malang bagian analis kredit, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di bank ini adalah yang pada umumnya yaitu tidak ada tes tentang keislaman dan tes mengaji Al-Quran hanya tes pengetahuan umum saja tentang perbankan walaupun bank ini sudah syariah namun belum menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang berdasarkan Islam.

Menurut Nugraha selaku karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Madura proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan disana tidak ada tes keislaman dan tes mengaji Al-Qur'an hanya tes pengetahuan umum dan tes tentang perbankan. Namun setelah lolos rekrutmen ketika training pegawai baru baru akan dilakukan tes keislaman.

Sehingga penulis ingin mengetahui implementasi proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang dimana bank ini merupakan lembaga keuangan dan lembaga bisnis Islam yang mengimplementasikan proses rekrutmen dan seleksi mempunyai dasar yang berbasis Qur'an dan Sunnah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini akan mengkaji tentang "**Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja (Studi Kasus Di PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis yaitu bagaimana implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Cabang Malang ?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberi batasan masalah, agar pembahasan dalam penelitian ini, tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Cabang Malang.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian

ini adalah untuk mengetahui implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Cabang Malang.

1.5. Manfaat Penelitian

Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Cabang Malang sehingga perusahaan dapat memaksimalkan implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja sehingga mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga perusahaan mendapatkan kesuksesan.

Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Cabang Malang.

Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM). Dan untuk melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh selama masa perkuliahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam memperoleh gambaran untuk menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini.

1. Penelitian Setiadi (2014) dengan judul "Analisa Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Surabaya". Dalam konteks perusahaan yang diteliti oleh penulis, PT. ISS Indonesia Surabaya juga mengadopsi metode rekrutmen internal dan eksternal untuk jabatan *cleaner*. Metode rekrutmen internal yang digunakan PT. ISS Indonesia adalah metode referensi karyawan yang bekerja saat ini, dimana karyawan yang bekerja saat ini di PT. ISS Indonesia diminta untuk mencari kenalan, anggota keluarga, teman, dan lainnya yang tertarik untuk bekerja sebagai *cleaner* dan mendorong mereka untuk melamar bekerja di PT. ISS Indonesia. Sedangkan metode rekrutmen eksternal yang digunakan PT. ISS Indonesia adalah sumber dari media cetak, dimana PT. ISS Indonesia Surabaya memasang iklan di koran. Selain itu, PT. ISS Indonesia juga menggunakan media dari brosur dan spanduk untuk menginformasikan lowongan pekerjaan *cleaner* PT. ISS Indonesia Surabaya.
2. Stefanie dkk (2014) dengan judul "Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Mastrada Surya". Proses

rekrutmen yang terjadi dalam perusahaan yaitu dengan langkah awal menganalisa job atau lowongan yang ada di perusahaan itu diidentifikasi dari karyawannya sudah keluar dan divisi tersebut sedang membutuhkan karyawan baru. Setelah mengidentifikasi lowongan apa yang dibuka di perusahaan, pada tahap kedua yang dilakukan adalah menentukan syarat apa saja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan. Lalu akan ditentukan metode apa yang digunakan oleh perusahaan saat mengadakan rekrutmen, metode yang digunakan oleh perusahaan ada 2 yaitu metode eksternal dan metode internal. Metode eksternal berasal dari koran Jawa Pos dan web yaitu www.id.jobsdb.com. Pemasangan lowongan pekerjaan di koran hanya selama 2 hari, dan di media internet berjalan selama seminggu. Rekrutmen pertama pada September 2013 yang dilakukan ada 2 orang dengan lowongan karyawan yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan produksi lalu pada rekrutmen yang kedua, ada sekitar 3 orang yang terpilih sebagai karyawan marketing. Para calon karyawan tersebut dihubungi oleh pihak HRD untuk melakukan seleksi dengan melakukan wawancara. Pemilik perusahaan menambahkan bahwa perusahaan tidak pernah merekrut calon karyawan yang 'fresh graduate' karena dinilai belum memiliki pengalaman, dan syarat bekerja di perusahaan harus memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun.

3. Halim (2016) dengan judul "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal". Tahap-tahap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan Cahaya Tiga Tunggal yaitu tahap pengenalan, tahap pemeriksaan referensi-referensi, tahap tes tertulis, tahap wawancara,

keputusan penerimaan. Kekurangan dari tahap seleksi yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal adalah tes tertulis yang kurang efektif dikarenakan tes tertulis yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal hanya berupa tes matematika dasar serta Cahaya Tiga Tunggal tidak memiliki tes kesehatan atau evaluasi medis sehingga perusahaan tidak memiliki dan mengetahui kondisi dari karyawannya.

4. Savitri dkk (2013) dengan judul "Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT.SIIX Electronics Indonesia)". Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia adalah proses seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar yaitu sebesar 0.634 jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen yaitu sebesar 0.263, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.
5. Ongkowijoyo dkk (2014) dengan judul "Analisis Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT.Jatim Sentra Utama Surabaya". Proses seleksi karyawan dalam bagian produksi hanya melakukan 5 dari 7 tahap seleksi menurut teori T.H. Handoko (1995). Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah wakil manajemen atau manajer HRD. Metode seleksi yang digunakan PT. Jatim Sentra Utama Surabaya diantaranya adalah

Penerimaan pendahuluan, Wawancara seleksi, Pemeriksaan referensi-referensi, Wawancara oleh penyelia, Keputusan penerimaan yang dilakukan oleh penyelia.

6. Pranayoga dkk (2015) dengan judul "Analisis Dan Seleksi Bagi Agen Dan Supervisor Untuk Menunjang Kinerja Karyawan (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu-Jawa Timur)". Metode rekrutmen untuk agen yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur adalah metode rekrutmen ekseternal yang terdiri dari: *walk-ins*, melalui karyawan setempat, iklan, dan nepotisme. Metode rekrutmen untuk supervisor yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur adalah metode rekrutmen internal yang terdiri dari: mutasi dan promosi. Tahap seleksi untuk agen yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur adalah tes administratif yang meliputi: pencocokan data pelamar dengan klasifikasi dan wawancara, tes pengetahuan dan keterampilan pada Mitra Bisnis Agen (MBA), dan tes prestasi. Tahap seleksi untuk supervisor yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur hanya menggunakan tes pengetahuan dan keterampilan yang berupa ujian supervisor. Kinerja karyawan dari hasil rekrutmen dan seleksi periode tahun 2012-2014 tidak mengalami peningkatan prestasi dari periode tahun sebelumnya.
7. Penelitian Fuadina (2014) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Lampung". Hasil uji simultan diperoleh F

hitung sebesar 1,886 dengan tingkat sinifikansi sebesar 0,207. Sedangkan dari uji t diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen diperoleh -1,033 dengan signifikansinya 0,329 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variabel pengembangan karyawan diperoleh 1,784 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,108 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun besar pengaruh keduanya terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung adalah 29,5%.

8. Penelitian Setyosari (2013) dengan judul "Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)". Rekrutmen yang dilaksanakan sebagian besar sudah berdasarkan perspektif Islam. Penarapan sudah diterapkan di KJKS BINAMA, walaupun belum sepenuhnya. Karena kesulitan pihak KJKS BINAMA untuk mengenali karakter calon karyawan. Dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada KJKS BINAMA sudah memenuhi kriteria dalam perspektif Islam yaitu berupa sistem yang digunakan merekrut menggunakan sistem *meryt* dan *carir*. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah Metode terbuka. Proses rekrutmen menitikberatkan pada keahlian dan juga kejujuran yang sesuai dalam al-Qur'an. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).
9. Penelitian Sholihah (2013) dengan judul "Analisis Sistem Rekrutmen

Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Secara Islami Pada KJKS BINAMA Semarang". Sistem yang berlaku di KJKS BINAMA sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu menggunakan sistem Merit. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam di KJKS BINAMA pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan, artinya rekrutmen sudah sesuai dengan Al-Quran dan Hadits Nabi dan dilakukan setelah analisis.

10. Penelitian Masriah (2015) dengan judul "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di KJKS Damar Semarang". Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi Islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat dipercaya (*amanah*) serta memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (*drug test*). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan.
11. Penelitian Yullyanti (2009) dengan judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai". Penelitian ini masuk ke dalam penelitian deskriptif. Paradigma penelitian yang digunakan adalah positivistik dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini bersifat deskriptif. Pengumpulan

data dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada responden yang merupakan pegawai DESDM. Dengan mendapatkan hasil seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Dan rekrutmen yang mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.

12. Penelitian Wijaya dkk (2015) yang berjudul "Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara". Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode wawancara. Uji keabsahan data yang dilakukan dengan metode triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan PT. Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal dilakukan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawan PT. Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara menggunakan wawancara, tes, dan orientasi selama 3 bulan.

Tabel 2.1.
Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode/Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Setiadi (2014) Analisa Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Surabaya	- Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya khususnya jabatan <i>cleaner</i>	- Rekrutmen karyawan <i>cleaning service</i> menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal menggunakan media cetak. Terkait dengan proses seleksi karyawan <i>cleaning service</i> , perusahaan menggunakan instrumen wawancara, tes, kelas sembilan hari, dan praktek kerja lapangan enam hari.	1. Lokasi penelitian yang dipilih 2. Pada peneliti ini lebih berfokus pada proses rekrutmen khususnya jabatan <i>clener</i> sedangkan peneliti meneliti tentang sistem dan proses rekrutmen keseluruhan jabatan di PT.Bank Muamalat Cabang Malang
2	Stefanie dkk (2014) Studi Deskriptif Proses Rekrutmen,Seleksi Dan Penempatan Karyawan PadaPT.Mastrada Surya	- Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. guna untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Mastrada Surya	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Mastrada Surya berasal dari sumber internal yaitu referensi karyawan serta sumber eksternal yaitu iklan di koran, dan pemasangan lowongan di internet. Setelah	1. Lokasi penelitian yang dipilih pada peneliti ini meneliti penempatan karyawan 2. Pada PT.Mastrada Surya sedangkan penulis hanya meneliti tentang sistem dan proses rekrutmennya saja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode/ Analisis Data	Hasil	Perbedaan
			<p>direkrut karyawan akan diseleksi dengan menggunakan tiga metode yaitu Wawancara, biografi pelamar dan referensi, dan juga simulasi kerja. Setelah itu, karyawan baru akan ditempatkan di posisi yang sesuai, yaitu sesuai dengan hasil penilaian masa percobaan kerja selama 3 bulan dengan diberikan tugas oleh manajer divisi dan hasil kerjanya akan dinilai untuk mengetahui apakah karyawan tersebut resmi diterima atau tidak</p>	
3	Halim (2016) Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal	<p>- Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah,</p>	<p>- Proses perekrutan karyawan yang terjadi di perusahaan melalui media internet, media massa seperti koran dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Setelah direkrut, karyawan akan diseleksi dengan menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan tes tertulis. Setelah diterima bekerja di perusahaan, karyawan akan dilatih dengan menggunakan metode pelatihan sambilbekerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi peneletian yang dipilih 2. Peneliti ini lebih berfokus pada media yang digunakan pada proses rekrutmen sedangkan penulis tidak
4	Savitri dkk (2013)	Metode penelitian	- Pengaruh antara	1.Lokasi Peneltian yang

Lanjutan Tabel 2.1	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode / Analisis Data	Hasil	Perbedaan
	Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT.SIIX Electronics Indonesia)	yang digunakan adalah kuantitatif	rekrutmen dan seleksi dengan kinerja	dipilih
5	Ongkowijoyo dkk (2014) Analisis Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT.Jatim Sentra Utama Surabaya	- Metode yang digunakan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif	- Proses seleksi karyawan dalam bagian produksi hanya melakukan 5 dari 7 tahap seleksi menurut teori T.H. Handoko (1995). Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah wakil manajemen atau manajer HRD. Metode seleksi yang digunakan PT. Jatim Sentra Utama Surabaya diantaranya adalah	2. Metode penelitian yang digunakan 1. Lokasi Penelitian yang dipilih 2. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang diteliti hanya pada bagian produksi saja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode / Analisis Data	Hasil	Perbedaan
			<p>Penerimaan pendahuluan , Wawancara seleksi, Pemeriksaan referensi-referensi, Wawancara oleh penyeleksi, Keputusan penerimaan yang dilakukan oleh penyeleksi</p>	
6	<p>Pranayoga dkk (2015) Analisis Dan Seleksi Bagi Agen Dan Supervisor Untuk Menunjang Kinerja Karyawan (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu-Jawa Timur)</p>	<p>- Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini sangat cocok untuk meneliti tentang pengelolaan rekrutmen dan seleksi dengan pengumpulan data dan observasi secara langsung</p>	<p>- Metode rekrutmen untuk agen yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur adalah metode rekrutmen eksternal dan metode rekrutmen untuk supervisor yang digunakan adalah metode rekrutmen internal. Tahap seleksi untuk agen yang digunakan adalah tes administratif dan tahap seleksi untuk supervisor hanya menggunakan tes pengetahuan dan keterampilan yang berupa ujian supervisor. Kinerja karyawan dari hasil rekrutmen dan seleksi periode tahun 2012 - 2014 tidak mengalami peningkatan prestasi dari periode tahun sebelumnya</p>	<p>1.Lokasi Peneltian yang dipilih 2.Penelitian ini meneliti tentang agen dan supervisor sedang penulis tidak</p>
7	<p>Fuadina (2014) Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan</p>	<p>- Hasil uji simultan diperoleh F hitung sebesar 1,886 dengan</p>	<p>1.Lokasi Peneltian yang dipilih 2.Penelitian ini</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Karyawan Terhadap Nama, Tahun, Judul Penelitian	kuantitatif, yaitu Variabel dan Metode / Analisis Data	tingkat sinifikansi Hasil	menggunakan metode Perbedaan
	Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Lampung.	penelitian yang lebih menekankan pada pengumpulan, pengolahan informasi, atau data suatu fenomena secara statistik	sebesar 0,207. Sedangkan dari uji t diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen diperoleh -1,033 dengan signifikansinya 0,329 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variabel pengembangan karyawan diperoleh 1,784 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,108 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun besar pengaruh keduanya terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung adalah 29,5%.	kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kualitatif 3.Penelitian ini meneliti tentang pengaruh rekrutmen sedangkan penulis meneliti tentang sistem dan prosesnya.
8	Setyosari (2013) Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk	- Rekrutmen yang dilaksanakan sebagian besar sudah berdasarkan perspektif Islam. Penarapan sudah diterapkan di KJKS BINAMA, walaupun belum sepenuhnya. Kar	1.Lokasi Peneltian yang dipilih 2.Penelitian ini menganalisis tentang rekrutmen dalam perspektif islam sedangkan penulis meneliti tentang sistem.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode / Analisis Data	Hasil	Perbedaan
		<ul style="list-style-type: none"> - fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan,dll 	<p>mengenali karakter calon karyawan. Dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada KJKS BINAMA sudah memenuhi kriteria dalam perspektif Islam yaitu berupa sistem yang digunakan merekrut menggunakan sistem <i>meryt</i> dan <i>carir</i>. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah Metode terbuka. Proses rekrutmen menitikberatkan pada keahlian dan juga kejujuran yang sesuai dalam al-Qur'an. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: <i>kafaah</i> (keahlian), <i>himmatul'amal</i> (etos kerja yang tinggi), <i>amanah</i> (terpercaya).</p>	
9	Sholihah (2013) Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Secara	Penelitian ini menggunakan analisis diskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem yang berlaku di KJKS BINAMA sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Lokasi Peneltian yang dipilih 2.Penelitian ini lebih memfokuskan pada persepektif manajemen sumber daya manusia

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode / Analisis Data	Hasil	Perbedaan
	Islami Pada KJKS BINAMA Semarang	variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditentukan	menggunakan sistem Merit. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam di KJKS BINAMA pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan, artinya rekrutmen sudah sesuai dengan Al-Quran dan Hadits Nabi dan dilakukan setelah analisis	Secara islami sedangkan penulis berbeda.
10	Masriah (2015) Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di KJKS Damar Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Pengumpulan data dengan sumber data primer dan data sekunder 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi Islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat dipercaya (<i>amanah</i>) serta memenuhi kriteria 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Lokasi Peneltian yang dipilih 2.Penelitian ini membahas tentang penempatan tenaga kerja juga sedangkan penulis hanya membahas tentang sistem dan proses rekrutmen.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel, dan Metode / Analisis Data	Hasil	Perbedaan
			<ul style="list-style-type: none"> - FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (<i>drug test</i>). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. 	
11	Yullyanti (2009) Analisa Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Bisnis & Birokrasi	Menggunakan penelitian deskriptif. Paradigma penelitian yang digunakan adalah positivistik dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yang berupa kuisioner yang dibagikan	<ul style="list-style-type: none"> - Seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. - Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi - Rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian 2. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
12	Wijaya dkk (2015) Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara	Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode wawancara. Uji keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber.	<ul style="list-style-type: none"> - Menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini. Sedangkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian 2. Hasil Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

			metode rekrutmen eksternal dilakukan dengan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawan menggunakan wawancara tes, dan orientasi selama 3 bulan.
--	--	--	---

Sumber: Data diolah Peneliti Tahun 2017

Terdapat perbedaan dan persamaan pada setiap penelitian terdahulu, persamaan terletak pada variabel yang digunakan, selain itu metodologi penelitian pun juga terdapat persamaan. Selain persamaan ada pula perbedaannya yaitu objek penelitian yang merupakan lembaga keuangan yang murni syariah, waktu penelitian, variabel dan metode analisis data dan hasil penelitian.

2.1. Kajian Teori

2.2.1. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain 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 Siagian (1988:100).

Menurut Rachmawati (2008: 83-84) Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi

organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Prosedur seleksi karyawan yang baik bergantung pada proses rekrutmen yang efektif.

Ada beberapa definisi Rekrutmen yang dikemukakan oleh beberapa tokoh Manajemen beberapa diantaranya adalah:

Menurut (Simamora, 2002: 212) Rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *kualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah Sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu perusahaan Rivai (2004:157).

Mekenna dan Beech (2002: 119), menerangkan bahwa Rekrutmen adalah

perencanaan yang digunakan perusahaan dalam hubungan dengan penyediaan tenaga kerja dari luar. Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong dan proses rekrutmen menyebabkan biaya yang cukup signifikan, wajar apabila organisasi diberikan perhatian pada aktifitas-aktifitas ini dari sudut pandang efektifitas biaya.

Menurut Handoko (2003: 69) Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan para calon karyawan (Pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Faustino (2003:106) Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan antara lain :

- Berdirinya organisasi baru
- Adanya perluasan kegiatan organisasi
- Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- Adanya pekerjaan yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindak punitif
- Adanya pekerjaa yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- Adanya pekerjaa yang meninggal dunia.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

2. Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. (Rachmawati, 2008: 84)

Menurut (Rivai, 2004:158) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Agar proses penarikan berhasil sesuai tujuan, perusahaan perlu menyadari adanya berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal.

Tujuan umum rekrutmen dalam Meldona (2009:133) adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

1. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
4. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
5. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.

6. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
7. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
8. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

3. Sumber Rekrutmen

1. Rekrutmen internal

Mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan. Pertama, sebenarnya tidak ada penggantian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seseorang calon. Karenanya seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam. Calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan kandidat dan lebih sedikit pelatihan dari pada kandidat dari luar.

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. Dan untuk melakukan rekrutmen Interna kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah (Nawawi, 2000:175).

a. Rencana suksesi

Merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Program yang sangat strategis bagi sebuah organisasi/perusahaan, ini pada umumnya diselenggarakan secara

informal. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi para pekerja untuk mendapatkan yang memiliki potensi tinggi. Pekerja itu diberi kesempatan memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak untuk menguji kemampuannya sebelum menempati posisi penting dilingkungan organisasi/perusahaan.

b. Penawaran terbuka untuk satu jabatan (job posting)

Merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkatan bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

c. Perbantuan pekerja

Rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Perbantuan pekerja ini merupakan sumber tenaga kerja intern yang penting untuk semua tingkatan jabatan, karena merupakan pekerja yang sudah mengenal secara baik organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu pembayaran upah harus sesuai dengan jabatan baru serta insentif-insentif lainnya, agar motivasi untuk bekerja secara efektif

dan efisien cukup tinggi.

d. Kelompok pekerja sementara

Kelompok pekerja sementara (*temporer*) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Salah satunya diantaranya adalah dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak selesai.

e. Promosi dan pemindahan

Rekrutmen yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi bersifat horizontal. Kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Disamping itu terdapat pula kegiataanya dalam bentuk memindahkan pekerjadari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal sedang pemindahan.

2. Rekrutmen Eksternal

Menurut Nawawi (2000:178) Rekrutmen Eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode

produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan.

4. Langkah-langkah Rekrutmen

Terlebih jika mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, dimana hanya sedikit jumlah karyawan yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, seperti perluasan kegiatan dan perincian pekerjaan baru, adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti, karyawan yang meninggal, karyawan yang mengundurkan diri atau pensiun dini atau sebab lain (Rachmawati, 2008:84)

Menurut (Manulang, 2002:105) Perekrutan dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis jabatan mengenai apakah ada jabatan yang harus diisi oleh pegawai baru. Kekosongan dapat terjadi dikarenakan adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia dan adanya ekspensasi yang dilakukan perusahaan yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia, oleh karena itu sekali lagi perencanaan sumber daya manusia merupakan satu kegiatan yang sangat penting, tetapi karena perekrutan memerlukan biaya dan perubahan-perubahan biasa terjadi lebih cepat dari pada yang sudah direncanakan, maka sebelum melakukan perekrutan ada baiknya perusahaan meneliti kembali kebutuhan perusahaan dengan menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat dilakukan, sehingga rekrutmen yang akan

dilaksanakan bias berjalan secara efektif dan efisien, khususnya rekrutmen dari luar perusahaan.

3. Teknik-teknik Rekrutmen

Menurut (Gomes, 2004:111) Teknik-teknik rekrutmen, baik disektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui jasa disentralisasi atau didesentralisasikan. Tergantung kepada keadaan (besarnya) organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.

a. Teknik Disentralisasikan

Jika instansi mempunyai beberapa ribu pekerja, dan jika departemendepartemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik atau teknis bagi tipe kedudukan yang sama, rekrutmen yang disentralisasikan lebih sering dipakai karena lebih efisien biayanya. Jika rekrutmen yang disentralisasikan, instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodic mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan.

b. Teknik Rekrutmen yang Didesentralisasikan

Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas professional, ilmiah, atau administrative bagi suatu instansi tertentu. Selama masih resesi, dimana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi lowongan terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif.

5. Strategi Rekrutmen

Menurut (Simamora, 2004:179) setelah organisasi mengidentifikasi berapa

banyak orang yang perlu direkrut, maka strategi khusus perlu disusun. Adapun itu antara lain adalah :

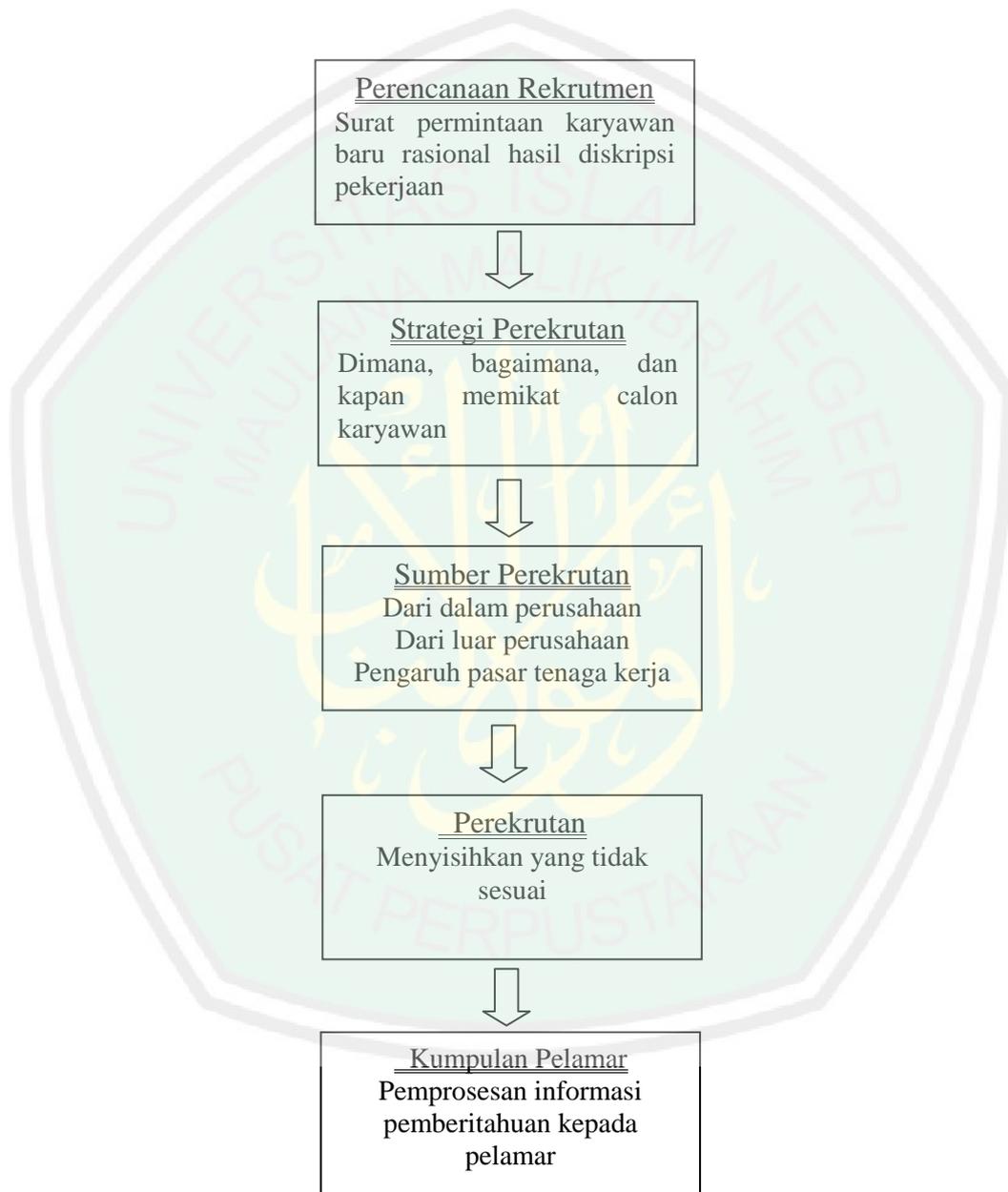
- a. Bagaimana karyawan yang akan direkrut
- b. Dari mana sumbernya, dan
- c. Kapan waktu pelaksanaan kegiatan perekrutannya.

6. Proses Rekrutmen

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

Menurut Bangun (2012:140) 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 memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas harus disesuaikan dengan keadaan pasar tenaga

kerjambangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.



Gambar 1.1. Proses Rekrutmen

Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan

kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika 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 untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

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 (Simamora, 2004:179).

7. Rekrumen Dalam Perspektif Islam.

Menurut Meldona (2009:152) Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rosulullah SAW dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda:

"Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia ? Rosulullah bersabda: "ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya".

Dari penjelasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa Islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, Allah SWT berfirman

عناورف نيا الةة الءو فو فو معو شو ءهم بو فنهف فو سمنا نءن ربك رحمت فو قسمون اءم
ء فرماربك ورحمت فو سءرب ءضاب ءضهم ل فءءءرءء بو ءض فو وق بو ءضهم
فو ءمعون

Artinya: "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu ? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan

Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja atau karyawan dalam sejarah awal Islam, berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang

berkata:

قَالَ نَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى هِ الْاَلُّ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : اَنَا وَرَجُلَانِ مِنْ نَبِيِّ عَمِّي فَقَالَ
رَجُلٌ وَقَالَ الْاٰخَرُ مِثْلَ اَحَدِ الرَّجُلَيْنِ يَا رَسُولَ هِ الْاَلُّ اَمْرُنَا عَلَيَّ بَعْضِ مَا وَالْاٰكُ هِ الْاَلُّ ع
اَحَدِ الرَّجُلَيْنِ يَا رَسُولَ هِ الْاَلُّ اَمْرُنَا عَلَيَّ بَعْضِ مَا وَالْاٰكُ هِ الْاَلُّ عَزَّوَجَلَّ وَقَالَ الْاٰخَرُ مِثْلَ

Artinya:“Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammad saw, salah satu dari lelaki itu berkata, ”Hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu”,lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah saw bersabda: “Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya”.(Hadist shohih Muslim)

Hadits lainnya dari HR Muslim yang berkaitan dengan topik diatas adalah ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu wilayah kekuasaan Islam, Rasulullah menanggapi permintaan ini dengan berkata:

قَالَ يَا أَبَدْرَ اِنَّكَ ضَعِيْفٌ وَاِنَّهَا مَا نَقُوْرُ اِنَّهَا يَوْمَ الْفِيْاَمَةِ خِزْيٌ وَّنَدَامَةٌ اَلْاَمْنُ
اَخَذَهَا بِحَفْهَآ وَاَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيْهَا

Artinya:“Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yangberhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”.

Rasulullah saw menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini terdapat persyaratan kompetensi yang tidak terpenuhi olehnya.

Dua hadits diatas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya dan hadits yang kedua beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam kasus dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuannya dirinya sendiri

(Jusmaliani, 2011:76).

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 (Jusmaliani, 2011:73).

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur (*Shiddiq*) dan dapat dipercaya (*Amanah*), sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, sifat *Tabligh* atau kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya *Amanah* dan *Shiddiq* sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Dimilikinya empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan Inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal. Oleh karena itu, rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa

sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (Ibrahim, 2006:106).

Konsep ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) pada hakikatnya juga menghadirkan Allah SWT dalam bekerja dan berusaha. Hubungan antara IQ, EQ, SQ, dan Tuhan dalam ESQ mempunyai keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara. Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang dalam suatu organisasi. Mereka mendefinisikan kecerdasan sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan tindakan kita. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan anatara benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran moral ini, maka yang kita lakukan sangat sederhana yaitu menghadirkan Allah SWT dalam setiap keputusan ((Ibrahim, 2006:74-75).

Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam firman Allah SWT:

اسْ تَأْجَرْتِ الْقَوِيَّ الْمَيِّنَّ نِ خَيْرِمَ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ

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”.(QS. Al-Qashash: 26)

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Qur'an Surat Al-Qashah ayat 26. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji. Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya

dapat dipercaya."

Ketika kedua wanita itu tiba kembali dirumah lebih dini hari biasanya, ayah mereka merasa agak heran dan bertanya kepada mereka, gerangan apakah yang menjadikan mereka dapat menyelesaikan tugas mereka lebih cepat dari pada biasanya, lalu diceritakanlah kepada sang ayah apa yang dilakukan oleh Musa untuk menolong mereka memberi minum ternak sehingga dengan cepat mereka dapat kembali kerumah Syu'aib (ayah kedua wanita) itu pun mengundang Musa untuk berkenalan sambil ingin menyatakan terimakasihnya atas pertolongan Musa terhadap anak-anaknya

Setiba Musa di rumah Syu'aib berceritalah ia kepada tuan rumahnya, bagaimana ia lari dari Mesir ketakutan sampai ia bertemu dengan gadis-gadis Syu'aib. Apa yang terjadi setelah pembicaraan Musa dengan orang tua kedua wanita itu tidak lagi diuraikan Al-Qur'an, termasuk jamuan dan balasan budi yang dijanjikan untuk Musa. Ayat tersebut langsung berpindah uraian dengan menyatakan bahwa salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata : "Wahai ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji. Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan karena tenaganya kuat dan dapat dipercaya".

Pernyataan itu adalah suatu pujian yang sangat halus dari seorang gadis terhadap seorang pria dan menyatakan bahwa pegawai yang baik adalah yang kuat (sanggup melaksanakan tugas) dan kepercayaan serta jujur. Tidak diragukan lagi, perkataan wanita itu termasuk perkataan yang padat dan mengandung hikmah yang sempurna. Sebab manakala kedua sifat ini keterpercayaan dan kemampuan terdapat

pada diri seseorang yang mengerjakan suatu perkara, maka ia akan mendatangkan keuntungan dan keberhasilan.

Apabila dikaitkan dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada prinsipnya mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan. Dan menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *jobdisk*. Calon karyawan yang paling mendekati kriteria spesifikasi tersebutlah yang berpeluang paling sesuai dengan yang disepakati pihak perekrut.

Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya.

Menurut Hakim (2012:97) *Al Qowi (Kuat)* dalam pengertian diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Dan kejujuran akan menyempurnakan kualitas teknik yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena tanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah

berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dari penjelasan diatas hadist yang berkaitan yaitu adalah yang kuat akan Ilmunya. Karena memang sudah seharusnya seorang calon karyawan mempunyai ilmu yang tinggi. Seperti yang diriwayatkan oleh Bukhori:

أَنَّ هُرَيْرَةَ أَبِي عَن وَنَابِجَعَةَ عَن عَلَاءِ عَن أَبِيهِ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَبِي يَوْفَةَ نَبِيَّهُ بِنُسَعِيدٍ وَابْنُ حَجْرٍ قَالُوا حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ عُنْدَ مَنْ ذَلِكَ يَنْقُصُ لَا تَبِعَهُ مَنْ أُجْرٍ مِثْلُ الْأَجْرِ مِنْ لَهُ كَانَ هُدًى إِلَى دَعَا مَنْ قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ شَيْئًا أَنَامِهِمْ مِنْ ذَلِكَ يَنْقُصُ لَا تَبِعَهُ مَنْ أَنَامٍ مِثْلُ الْإِثْمِ مِنْ عَلَيْهِ كَانَ ضَلَالَةً إِلَى دَعَا وَمَنْ شَيْئًا أُجْرِهِمْ (مسلم)

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Ayyub dan Qutaibah bin Sa’id dan Ibnu Hujr, mereka berkata; telah menceritakan kepada kami Isma’il yaitu Ibnu Ja’far dari Al ‘Ala dari bapaknya dari Abu Hurairah bahwasanya Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam telah bersabda: “Barang siapa mengajak kepada kebaikan, maka ia akan mendapat pahala sebanyak pahala yang diperoleh orang-orang yang mengikutinya tanpa mengurangi pahala mereka sedikitpun. Sebaliknya, barang siapa mengajak kepada kesesatan, maka ia akan mendapat dosa sebanyak yang diperoleh orang-orang yang mengikutinya tanpa mengurangi dosa mereka sedikitpun.”

Al Amin (Dapat dipercaya) berarti takut pada Allah SWT, mentaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat. Islam menyumbang pada pengembangan etos kerja yang positif dalam bidang jasa publik melalui dorongan kepada umatnya untuk bekerja keras. Sudah seharusnya seorang calon karyawan harus mempunyai sifat *Al Amin* (dapat dipercaya) karena akan menimbulkan kebaikan seperti hadist dibawah ini

إِنَّ : ق ل وَسَلَّم ع ل ي ه الله صَلَّى النَّبِيِّ عَن ع ن ه الله ر ضي مسعود بن ع بد الله حدي ث إِلَى يَهْدِي الْكُذْبَ وَإِنَّ صِدْقًا يَكُونُ حَتَّى لِيَصْدُقَ الرَّجُلَ إِنَّ وَ الْجَنَّةَ إِلَى يَهْدِي الْبِرَّ وَإِنَّ الْبِرَّ إِلَى دِيهِ الصَّدَقَ ال بخارى أخرج). كَذَابًا اللهُ دَعْدُ يُكْتَبُ حَتَّى لِيَكْذِبُ الرَّجُلَ إِنَّ وَ النَّارَ إِلَى يَهْدِي الْفُجُورَ إِنَّ وَ الْفُجُورَ وكذا و الام نوات قوا الله الذين ي ائ يها : ت عا لى الله قول ب اب الأد ب ك تاب - ف ي (ال صادق ين مع

Artinya:

”Abdullah ibnu Mas’ud berkata bahwa Nabi SAW bersabda, “Sesungguhnya benar (jujur) itu menuntun kepada kebaikan, dan kebaikan itu menuntun ke surga, dan seseorang itu berlaku benar sehingga tercatat di sisi Allah sebagai seorang yang siddiq (yang sangat jujur dan benar). Dan dusta menuntun kepada curang, dan curang itu menuntun ke dalam neraka. Dan seorang yang dusta sehingga tercatat di sisi Allah sebagai pendusta.”

Sebagaimana diterangkan di atas bahwa berbagai kebaikan dan pahala akan diberikan kepada orang yang jujur, baik di dunia maupun di akhirat. Ia akan dimasukkan ke dalam surga dan mendapat gelar yang sangat terhormat, yaitu siddiq, artinya orang yang sangat jujur dan benar. Bahkan dalam Al-qur’an dinyatakan bahwa orang yang selalu jujur dan selalu menyampaikan kebenaran dinyatakan sebagai orang yang bertaqwa. Hal itu sangat pantas diterima oleh mereka yang jujur dan dipastikan tidak akan berkhianat kepada siap saja, baik kepada Allah SWT, sesama manusia, maupun dirinya sendiri. Orang yang jujur akan melaksanakan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangannya, serta mengikuti segala sunah Rasulullah SAW, karena hal itu merupakan janjinya kepada Allah ketika mengucapkan dua kalimah syahadat.

Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan (*Mawali*) atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzab, tarikat atau suku (Lukman Hakim, 2012 :197).

2.2.2. Pengertian Seleksi

Seleksi menurut Ivancevich (2001:211) yaitu "*selection is the process by which an organization chooses from a list of applications the person or persons who best meet the selection criteria for the position available, considering current environmental conditions*" yang berarti bahwa seleksi merupakan proses suatu perusahaan memilih dari daftar pelamar yang terbaik dan sesuai dengan kriteria posisi yang dibutuhkan dan sesuai dengan keadaan lingkungan.

Sedangkan menurut Mondy (2005:162) "*selection is the process of choosing from a group of applicants those individuals best suited for a particular position and organization*", yang berarti bahwa seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar kerja individu-individu yang benar-benar sesuai untuk jabatan tertentu dan untuk perusahaan.

Seleksi menurut Simamora dan Rivai dalam (Meldona, 2009:157) adalah proses dengannya perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Menurut Ruky (2003:155) Seleksi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memilih calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan dan seyogyanya memiliki potensi untuk dikembangkan agar dapat mengisi jabatan-jabatan lain yang mungkin lebih berat tanggung jawabnya.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan pegawai

yang tepat sesuai dengan kebutuhan atau kriteria suatu perusahaan, untuk mengisi pekerjaan yang ada atau yang akan diadakan oleh perusahaan.

1. Sasaran-Sasaran Seleksi

Pelaksanaan seleksi perusahaan mempunyai lima sasaran, berupa efisiensi, ekuitas, keakuratan, keadilan, dan keyakinan (Meldona, 2009:159)

1. Efisiensi, tujuan seleksi untuk mencari tambahan karyawan yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi akan dapat diperoleh dengan menyelenggarakan proses seleksi yang ketat dan hati-hati.
2. Ekuitas, aktivitas-aktivitas seleksi merupakan sinyal yang paling terlihat dan paling penting tentang komitmen organisasi terhadap keadilan dan kepatuhan legal
3. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar
4. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
5. Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

2. Kriteria-Kriteria Seleksi

Kriteria-kriteria seleksi biasanya dapat diringkas dalam beberapa kategori, yaitu: pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian serta type kepribadian.

1. Pendidikan formal

Perusahaan cenderung menetapkan syarat minimal pendidikan formal dan jenis pendidikan. Misalnya untuk jabatan akuntan kriteria pendidikannya adalah sarjana akuntansi .

2. Pengalaman atau kinerja masa lalu

Perusahaan sering menganggap pengalaman sebagai indikator yang baik untuk mengukur kemampuan dan sikap yang terkait dengan pekerjaan.

3. Karakteristik Fisik

Pertimbangan fisik tidaklah mengacu pada tindakan yang diskriminatif dan sikap yang terkait dan ilegal, yaitu dengan membuktikan bahwa penampilan fisik berhubungan langsung dengan efektifitas kerja. Misalnya ketajaman penglihatan sebagai kriteria seorang pilot pesawat.

4. Karakteristik kepribadian dan tipe kepribadian

Karakteristik kepribadian meliputi status perkawinan, jenis kelamin dan usia. Tipe kepribadian merujuk pada sikap yang dimiliki seseorang dalam hal berkomunikasi, bersosialisasi, bekerjasama, ketekunan terhadap tugas, kemandirian, dan penyesuaian diri.

3. Tahap-Tahap Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar dari mengajukan surat lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru.

Proses ini berbeda antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tetapi pada umumnya minimal meliputi: evaluasi persyaratan (administratif), tes wawancara dan ujian fisik. Menurut Rivai dalam Meldona (2009:165)

menjelaskan tentang proses atau tahap-tahap seleksi beserta instrumen yang dapat digunakan, terdiri atas:

1. Surat-surat rekomendasi
2. Formal (borang) lamaran
3. Tes kemampuan
4. Tes potensi akademik
5. Tes kepribadian
6. Tes psikologi
7. Wawancara selesi pendahuluan
8. Wawancara
9. Wawancara dengan supervisor
10. Evaluasi medis kesehatan
11. Assessment center
12. Drug test
13. Keputusan penerimaan

3. Indikator-indikator Seleksi

Dalam seleksi harus ada beberapa indikator yang harus dimiliki oleh calon karyawan, menurut Mondy (2008:182) indikator ini menggunakan alat test yaitu:

1. *Knowledge* yaitu mengetahui pengetahuan seseorang dalam ilmu tertentu. Ilmu yang dikuasai oleh calon pegawai.
2. *Skill* yaitu mengetahui kemampuan pegawai saat ini dengan test tertulis maupun praktek.
3. *Attitude* yaitu mengetahui sikap pegawai norma pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan.

4. *Aptitude* yaitu mengetahui potensial seseorang untuk ditempatkan dalam pekerjaan tertentu atau dikembangkan.
5. *Physic* yaitu mengetahui kesehatan umum seorang calon, apakah mendukung atau tidak dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Seleksi Dalam Perspektif Islam

Proses pemilihan calon pegawai dalam Islam memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetensi. Penentuan pilihan dilakukan oleh jamaah, karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab dari pada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi *deadlock* dan terdapat persamaan bobot karakter diantara calon, maka dilakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu diantara mereka.

Menurut Meldona (2009:192) Proses pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi atau perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya.

Menurut Djalaludin (2007:25) memilih yang terbaik (yang memenuhi kualifikasi) menjadi prinsip dalam seleksi dan promosi untuk suatu jabatan,

sebagaimana didapati dalam riwayat-riwayat berikut:

1. Rosulullah selalu memilih orang yang terbaik dan yang paling sesuai dengan tugas yang akan diemban. Bahkan beliau menyatakan bahwa kekeliruan dalam memilih pegawai atau karyawan berarti berkhianat kepada Allah, Rosul, dan kaum muslimin. Nabi akhir zaman itu bersabda: "Barang siapa yang dimiliki wewenang mengatur urusan kaum muslimin, kemudian ia mengangkat seorang yang ternyata ada yang lebih baik darinya maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rosul, dan kaum muslimin. "Dalam riwayat yang lain, "Barang siapa mengangkat seorang pemimpin dari sebuah komunitas, dan ternyata dalam komunitas itu ada yang lebih diridhai oleh Allah, maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rosul, dan kaum muslimin.
2. Ketika Rosulullah hendak hijrah ke Madinah, beliau menunjuk Abdullah bin Urqit sebagai petunjuk jalan. Meskipun bukan seorang muslim. Abdullah dipilih oleh Rosulullah karena ia ahli dan berpengalaman mengenai jalur-jalur menuju kota Madinah, di luar jalan yang biasa dilalui.
3. Islam tidak menghendaki budaya nepotisme dalam pengangkatan pegawai atau karyawan. Menarik apa yang pernah ditegaskan oleh Umar bin Khattab: "Barang siapa yang memiliki wewenang (kekuasaan) kemudian mengangkat seseorang pegawai karena kedekatan (hubungan kekerabatan atau keakraban) maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rosulullah, dan kaum muslimin.
4. Disamping kadang quwwah dan amanah dalam penelitian pegawai dan karyawan, kadang Rosulullah mengangkat seorang oleh pertimbangan sosiologis dan politis, tepatnya kharismatik. Maka, beliau *shallallahu 'alaihi wa sallama*

mengangkat pegawai seorang tokoh masyarakat atau dari lingkungan warga setempat guna menjaga struktur sosial dan untuk memudahkan komunikasi serta memperhatikan tingkat penerimaan masyarakat.

Menurut Djalaludin (2007:27) pemahaman terhadap tujuan, peran, atau sarana untuk sebuah tugas tertentu bukan saja membantu penempatan karyawan secara tepat, bahkan akan memudahkan operasional itu sendiri. Keberhasilan sebuah jabatan dipengaruhi tiga hal: diskripsi tugas yang membedakannya dengan jabatan lain, pemetaan wewenang yang menjadi spesifikasinya, dan pemahaman yang utuh rincian program kerja (sarana). Dengan ini proses rekrutmen dan seleksi harus benar-benar direncanakan dengan baik, posisi apa yang benar-benar dibutuhkan dan sebelum mencari calon karyawan harus dengan menyertakan job deskripsi untuk memudahkan proses-proses selanjutnya.

Pada saat melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi nantinya agar mendapatkan orang yang tepat di posisi yang tepat, dengan hal tersebut pada prosesnya harus amanah, lakukan semua dengan baik. Memilih calon karyawan dengan adil, memilih sesuai dengan prestasi yang diperoleh, keahlian, serta kepribadian yang baik. Karena sesungguhnya yang dikehendaki oleh Islam *the right man in the right place/job*. Prosi seseorang untuk jabatan tertentu bukan oleh hubungan personal dan loyalitas, melainkan oleh prestasi kerja dan keahlian, amanah dan quwwah, hafidz dan 'alim, seperti yang dijelaskan Djalaludin(2007:28).

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang dipakai oleh peneliti. Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam penelitian (Soekanto, 1986:6)

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Topik yang dibahas adalah implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Tbk, cabang Malang. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin memahami fenomena yang terdapat dilapangan dalam setting ilmiah. Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu: pertama, menyesuaikan metode ini lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan responden; ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang di hadapi (Moleong, 2000:5). Peneliti memperoleh data berdasarkan wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan observasi. Analisis penelitian kualitatif akan menggambarkan keadaan ilmiah dari apa yang terjadi. Data kualitatif lebih merupakan wujud kata-kata dari pada angka-angka. Data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kokoh,

serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat (Miles, 1992:1).

Penelitian kualitatif menurut moleong (Haris, 2010:9) adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya Sedangkan, menurut Creswell (Haris, 2010:8) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami masalah-masalah manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan, melaporkan pandangan terperinci dari para narasumber informasi, serta dilakukan dalam setting yang alamiah tanpa adanya intervensi apapun dari peneliti.

Dari definisi tersebut dan topik pembahasan yang dibahas oleh peneliti di lapangan tentang implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang, yang mendasari peneliti memilih penelitian dengan metode kualitatif. Dalam penelitian kualitatif merupakan fenomena satu kesatuan antar subjek dan lingkungan, hal ini diharapkan mampu membantu peneliti dalam melakukan penelitian sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan topik penelitian dengan kejadian di lingkungan yang diteliti. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mempertanggung jawabkan keabsahannya dan dapat dipercaya validitasnya sehingga diharapkan dengan menggunakan metode kualitatif peneliti dapat memberikan bukti benar adanya yang terjadi dilapangan atau di lingkungan yang diteliti.

3.2. Fokus dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Tbk. Kantor Cabang Malang Jalan Kartanegara No2 Kiduldalem Klojen Kota Malang, Jawa Timur 65116 Indonesia. Berfokus pada implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Tbk kantor Cabang Malang. bertujuan untuk mengetahui implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang.

3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang akan dilakukan pada PT. Bank Muamalat Cabang Malang yaitu pada Tanggal 2 Januari 2017 sampai dengan 2 Februari 2017.

3.4. Sumber Data Dan Jenis Data

Pengumpulan data berhubungan dengan sumber data yang didapatkan, data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang diolah dan dianalisis dengan suatu metode tertentu yang selanjutnya menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan atau mengidentifikasi sesuatu (Haris, 2010:116).

Menurut Miles (1992:15-16) Data yang ada pada penelitian kualitatif adalah data yang berwujud kata-kata bukan rangkaian angka. Data itu mungkin dikumpulkan dari berbagai macam cara seperti observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman. Data biasanya diproses sebelum digunakan melalui pengetikan, penulisan. berdasarkan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), contohnya data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok focus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini wawancara mendalam dilakukan dengan Bapak Faiz Khoironi selaku HRD PT. Bank Muamalat Cabang Malang (Hendrayadi, 2014:17).

b. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang dapat diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini berupa dokumen, dimana metode yang digunakan untuk mendapatkan data berupa data tertulis seperti buku, majalah, surat kabar, makalah, laporan penelitian dokumentasi. Data yang diperoleh saat melakukan penelitian yaitu berupa data atau dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen. Diantaranya: Dokumen-dokumen PT. Bank Muamalat Cabang Malang, Profil PT. Bank Muamalat Cabang Malang, Struktur organisasi, Data karyawan dan lain sebagainya (Bungin, 2003:122).

3.5. Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti melalui dua metode yaitu : wawancara, dan observasi. Berikut merupakan penjelasan masing-masing pengumpulan data:

3.5.1. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pengajuan pertanyaan kepada responden yang dilakukan secara lisan untuk menukar informasi (Mangkuprawira, 2011:112).

Menurut Sugiyono (2010:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Dalam penelitian kualitatif wawancara merupakan metode pengumpulan data yang utama dikarenakan sebagian besar data diperoleh dari wawancara. Pengertian wawancara menurut Moleong adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2010:18). Sedangkan menurut Gordon dalam (Haris, 2010:118) wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk tujuan tertentu.

Menurut Stewart dan Cash dalam (Haris, 2010:118) wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang didalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Wawancara bukanlah suatu kegiatan dengan kondisi satu orang melakukan pembicaraan sedangkan yang lain mendengarkan. Berdasarkan pengertian wawancara tersebut peneliti melakukan wawancara dengan tujuan menggali informasi terkait fokus penelitian yang peneliti butuhkan dan untuk melengkapi data yang peneliti lakukan.

3.5.1.1. Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan tehnik penentuan

informan yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya (Akbar, 2006:47). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive* sehingga pemilihan informan berdasarkan tujuan yang berkaitan terhadap penelitian yang diteliti, teknik ini digunakan untuk menentukan orang-orang yang mengetahui tentang implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.

Table 3.1. Daftar Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan
1	Faiz Khoironi	Sekretaris Branch Manager PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.
2	Wihardyan Yanuar	HRD PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.
3	Ahmad Nasichin	Unit <i>Support</i> Pembiayaan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.
4	Intan Meliyar Hati	Unit <i>Support</i> Pembiayaan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.
5	Nudiyya Arifah	Analisis Kredit PT.Bank BTN Cabang Malang
6	Nugraha	Teller PT.Bank BNI Cabang Madura

Sumber: Hasil olahan peneliti tahun 2017

3.5.2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:132) Metode Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari data yang diperlukandengan cara mengambil data dari dokumen perusahaan yang ada baik berupa catatan, transkrip maupun agenda. Berdasarkan peraturan-peraturan perusahaan yang ada, pengembangan karyawan yang berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek pengamatan guna

melengkapi data yang diperlukan.

Dokumentasi biasanya adalah data sekundee yang didapat pada saat penelitian. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (Usman, 2006:73). Bungin mengatakan bahwa tingkat kredibilitas suatu hasil penelitian kualitatif sedikit banyaknya ditentukan oleh penggunaan dan pemanfaatan dokumen yang ada. Studi dokumentasi merupakan gambaran dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis yang dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Haris, 2010:143).

Data yang penulis kumpulkan dengan teknik adalah dokumen-dokumen mengenai PT. Bank Muamalat Tbk kantor Cabang Malang, profil PT. Bank Muamalat Tbk kantor Cabang Malang, struktur organisasi, data karyawan serta dokumentasi berupa foto juga dilakukan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.

3.5.3. Metode Observasi

Metode observasi dilakukan untuk kepentingan validitas data. Menurut Catwright observasi merupakan suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk satu tujuan tertentu. Observasi merupakan suatu kegiatan mencari data yang tepat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis (Haris,2010:132).

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, individu-individu yang terlibat dalam lingkungan tersebut beserta aktifitas dan perilaku yang dimunculkan, serta

makna kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlihat tersebut (Haris, 2010:133). Peneliti mengobservasi proses rekrutmen yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.

3.6. Tehnik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah mengurai dan mengolah data mentah menjadi data yang ditafsirkan dan dipahami secara lebih baik spesifik dan diakui dalam suatu perspektif ilmiah yang sama, sehingga hasil dari analisis data yang baik adalah data olah yang tepat dan dimaknai sama atau relatif dan tidak menimbulkan perspektif yang berbeda-beda (Haris, 2010:180). Tehnik analisis data yang digunakan peneliti adalah menggunakan tehnik analisis data kualitatif. Pada umumnya data kualitatif mencakup reduksi data, kemudian disusun dalam penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, hasil observasi, hasil studi dokumentasi diubah menjadi bentuk tulisan sesuai dengan formatnya masing-masing. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. (Haris, 2010:165). Pada penelitian ini peneliti terus menggali pertanyaan kepada narasumber pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang apabila dirasa hasil yang telah didapat masih kurang memuaskan.
2. Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif pada masa yang lalu adalah dalam bentuk teks naratif dalam puluhan, ratusan, atau bahkan

ribuan halaman. Dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart dan selanjutnya. Melalui data tersebut, data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, yang akan semakin mudah difahami.

3. Menarik kesimpulan adalah kegiatan terakhir dalam analisis data. Menurut Miles & Huberman dalam (Haris, 2010:179) dalam analisis data kualitatif kesimpulannya menjurus kepada jawaban dari pernyataan penelitian yang diajukan sebelumnya dan mengungkap apa dan bagaimana dari temuan penelitian tersebut. Kesimpulan yang dikemukakan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti di lapangan mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1. Profil PT. Bank Muamalat Cabang Malang Indonesia

PT. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada tanggal 1 November 1991, dan diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia Indonesia. Dan pada tanggal itu juga terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH dengan akte notaris No. 1 tanggal 1 November 1991 (izin mgty676enteri kehakiman No. C2.2413.HT. 01.01 tanggal 21 Maret 1992 / Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34).d

Dengan dukungan dari beberapa pihak seperti eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI), beberapa pengusaha muslim dan juga dukungan dari masyarakat yang memperoleh komitmen pembelian saham perseroan senilai Rp.84 Milyar pada saat penandatanganan akta penandatanganan akta pendirian perseroan tersebut. Pada acara peringatan pendirian Bank Muamalat di Istana Bogor Bank Muamalat memperoleh komitmen dari masyarakat Jawa Barat turut menanamkan modal senilai Rp.106 Milyar. Dengan diikuti SK Menteri Keuangan RI No. 12233/ MK.013/ 1991/, tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan Menkeu RI No. 430/ KMK.030/1992 tanggal 24 April 1992. Dan tanggal 1 Mei 1992 PT. Bank Muamalat Indonesia memulai kegiatan operasinya untuk melayani kebutuhan masyarakat melalui jasa-jasanya (Bank Muamalat Indonesia).

Pada tanggal 27 Oktober 1994 2 tahun setelah didirikannya PT. Bank Muamalat Indonesia mampu menyanggah predikat sebagai Bank Devisa yang tentunya semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Perbankan Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia, dengan beragam jasa dan produk yang terus berkembang dan jumlah tangga pelayanan yang semakin meningkat. Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari permodal yang potensial dan positif oleh *Islamic Development Bank (IDB)* yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi dan pada tanggal 21 Juni 1999 secara resmi IDB menjadi salah satu pemegang saham di Bank Muamalat.

Pada tahun 1999 samai dengan tahun 2002 merupakan waktu yang pernah dengan tantangan bagi Bank Muamalat Indonesia dikarenakan dalam kurun waktu ini Bank Muamalat Indonesia mampu membalikkan kondisi rugi menjadi laba berkat kerja keras dan dedikasi kru Muamalat.

Melalui masa-masa sulit tersebut Bank Muamalat bangkit dari keterpurukan yang diawali dengan pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota direksi diangkat dari tubuh Bank Muamalat.

Kepengurusan baru tersebut membuat rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada :

1. Tidak mengandalkan seluruh modal tambahan dari pada pemegang saham
2. Tidak melakukan PHK satupun terhadap sumber daya insani yang ada dan dalam hal pemangkas biaya, tidak memotong kru muamalat sedikitpun
3. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya dari kru Bank Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan direksi kedua

4. Peletakkan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Bank Muamalat menjadi agenda di tahun ke dua.
5. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ke tiga dan seterusnya (Bank Muamalat Indonesia).

Berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia selain berdasarkan pada ketentuan-ketentuan syariat Islam juga didasarkan pada kenyataan sebagai berikut:

1. Masyarakat Indonesia yang mayoritasnya beragama Islam meragukan hukumnya bunga pada perbankan konvensional.
2. Meningkatnya pembangunan di sektor agama akan meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melaksanakan nilai dari ajaran Islam.
3. Bank konvensional yang ada di Indonesia dirasa kurang berperan secara optimal dalam membantu memerangi kemiskinan, hal ini disebabkan dengan perangkat bunga yang kurang memberi peluang kepada masyarakat menengah untuk mengembangkan usahanya.
4. Kebijakan pemerintah di bidang ekonomi sangat mendukung bagi beroperasinya bank tanpa bunga di Indonesia.
5. UU nomor 7 Tahun 1992 Pasal 1 butir 12 memberikan peluang bagi beroperasinya Bank yang menggunakan sistem bagi hasil
6. Konsep yang melekat pada Bank Muamalat Indonesia sebagai salah satu wujud Bank Islam sejalan dengan kebutuhan dan orientasi pembangunan yang ada di Indonesia, orientasi tersebut meliputi:

- a) Kebersamaan antara bank dengan nasabah
 - b) Mendorong kegiatan investasi dan menghambat simpanan yang tidak produktif melalui sistem operasi profit and loss sharing sebagai pengganti bunga
 - c) Mengurangi kemiskinan
 - d) Mengembangkan produksi dengan memperluas kesempatan kerja
- Ada pula tujuan dasar dari berdirinya PT.Bank Muamalat yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat Indonesia sehingga semakin berkurang kesenjangan ekonomi dengan demikian pula akan melestarikan pembangunan sosial, anantara lain
 - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - b. Meningkatkan kesempatan kerja
 - c. Meningkatkan penghasilan rakyat banyak
2. Membantu partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional terutama dalam bidang keuangan
3. Mengembangkan lembaga perbankan syariah yang mampu meningkatkan partisipasi masyarakat untuk menggalakkan usaha-usaha rakyat
4. Membimbing dan mendidik masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, agar meningkatkan kualitas hidup mereka

4.1.2. Sejarah Singkat PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Malang

Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang didirikan pada tanggal 28 Agustus 2003. Kota Malang merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan cabang baru diwilayah Jawa Timur, mengingat sebagian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, kota Malang juga memiliki tingkat perputaran dana pada pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun.

Pada saat ini Kantor Cabang Malang membawahi kegiatan Operasional untuk daerah Malang Raya yaitu:

1. Kantor Cabang Pembantu Pasuruan yang diresmikan pada tanggal 10 April 2010
2. Kantor Cabang Pembantu Probolinggo, yang diresmikan pada tanggal 15 Juli 2010
3. Kantor Cabang Pembantu Lumajang yang diresmikan pada tanggal 8 September 2010
4. Kantor Cabang Pembantu Kepanjen yang diresmikan pada tanggal 10 November 2004
5. Kantor Kas Singosari dan Kantor Kaas Batu yang diresmikan pada tanggal 24 Maret 2010
6. Selain itu Bank Muamalat juga bekerja sama dengan Universitas Negeri Malang dalam hal ini Universitas Negeri Malang sebagai penyedia tempat.

Sampai akhirnya Bank Muamalat pada tanggal 12 Mei 2012 membuka cabang di Universitas Negeri Malang

7. Mobile Branch yang diresmikan pada tanggal 13 September 2012 Bank Muamalat Cabang Malang tergabung dalam Regional VII bersama dengan Kantor Cabang Surabaya, Jember, Kediri, Denpasar, dan Mataram

Lokasi Perusahaan

Kantor pusat Bank Muamalat berlokasi di Gedung Arthaloka, JL.Jendral Sudirman No.2 Jakarta 10220, Indonesia, sedangkan Bank Muamalat Cabang Malang berlokasi di JL.Kartanegara No.2 Kelurahan Kiduldalem Malang tepatnya di Kecamatan Klojen Kota Malang.

Potensi Wilayah

Lokasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang sangat strategis karena berada tidak jauh dari pusat kota yang memiliki fasilitas transportasi dan komunikasi yang cukup sehingga keberadaan Bank Muamalat mudah diketahui dan dikenal oleh masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh dalam peningkatan pelayanan terhadap nasabah, sehingga pelayanan terhadap nasabah dapat terpuaskan.

4.1.3. Visi dan Misi PT.Bank Muamalat

Visi

Menjadi Bank Syariah utama di Indonesia, dominan pasar spiritual dikagumi dipasar nasional.

Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan, diatas rata-rata industri yang berkesinambungan
2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal

4.1.3. Struktur Organisasi PT.Bank Muamalat Cabang Malang

(Terlampir)

4.1.4. Ketenagakerjaan

Pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang memperkerjakan 77 karyawan yang semuanya terdiri perempuan dan laki-laki. Karyawan tetap berjumlah 65 orang. Sisanya 12 orang adalah karyawan outsourcing.

4.1.5. Jam Kerja di PT.Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

Pada PT.Bank Muamalat Cabang Malang kegiatan perusahaan berlangsung selama pagi sampai sore hari, mulai pukul 08.00-16.00 WIB

4.1.6. Produk-produk Pada PT.Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

Adapun produk-produk Bank Muamalat terlampir pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Produk-produk PT.Bank Muamalat

TABUNGAN	PEMBIAYAAN
-Perorangan -Sehari-hari 1. Tabungan Muamalat Reguler 2. Tabungan Muamalat Share-e Gold	-Konsumen 1. KPR Muamalat 2. Auto Muamalat -Modal Kerja 1. Pembiayaan Modal Kerja

Lanjutan Tabel 4.1

Tabungan	Pembiayaan
<ul style="list-style-type: none"> 3. Tabunganku 4. Tabungan Prima 5. Tabungan Mumalat Sahabat -Investasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Deposito 2. Tabungan Muamalat Umroh 3. Tabungan Haji Arafah 4. Tabungan Wisata 5. DPLK -Bisnis <ul style="list-style-type: none"> 1. Giro -Non Perorangan -Sehari-hari <ul style="list-style-type: none"> 1. Tabungan Muamalat Prima -Investasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Deposito -Bisnis <ul style="list-style-type: none"> 1. Giro 	<ul style="list-style-type: none"> 2. Pembiayaan LKM Syariah 3. Pembiayaan Rekening Koran Syariah -Investasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Pembiayaan Investasi 2. Pembiayaan Hunian Syariah Bisnis
	JASA
	<ul style="list-style-type: none"> -International Banking <ul style="list-style-type: none"> 1. Remittance 2. Trade Finance 3. Transfer -Layanan 24 Jam <ul style="list-style-type: none"> 1. SMS Banking 2. Internet Banking Muamalat 3. Mobile Banking Muamalat 4. EDC Muamalat 5. SALAM MUAMALAT 500016 6. Virtual Account/MPOM 7. Cash Management System 8. ATM Muamalat

Sumber: www.bankmuamalat.co.id

4.1.7. Sistem Pengupahan Pada PT.Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

a. Upah Bulanan

Upah ini diberikan pada karyawan yang telah berstatus sebagai karyawan bulanan (staf), diberikan pada setiap akhir bulan dan besarnya tergantung dari pendidikan, jabatan, serta masa kerja masing-masing.

b. Upah Upah Tambahan (Premi)

Diberikan kepada karyawan yang berprestasi selama periode tertentu Adapun macam-macam premi yang diberikan PT.Bank Muamalat Cabang Malang kepada para karyawan antara lain berupa premi absensi, premi jabatan, premi kondite.

c. Upah Lembur

Upah lembur diberikan berdasarkan berapa jam karyawan tersebut menggunakan jam lemburnya. Jadi semakin banyak menggunakan jam lembur maka semakin banyak upah lembur yang didapatkan.

d. Upah Insentif

Upah insentif berlaku untuk karyawan yang mencapai target yang diberikan oleh PT.Bank Muamalat Cabang Malang.

4.2. Paparan Data

Penelitian ini akan memamparkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan. Wawancara dilakukan berdasarkan dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan pada PT.Bank Muamalat Cabang Malang.

Suatu perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan. Meskipun telah adanya teknologi masa kini yang kian canggih namun teknologi tersebut tidak dapat digunakan apabila tanpa ada yang menggerakkan yaitu manusia. Dengan adanya teknologi yang semakin berkembang pesat suatu perusahaan juga memerlukan karyawan yang baik pula. Demikian pula yang dilakukan PT.Bank Muamalat Cabang Malang.

1. Dasar Rekrutmen

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Faiz Khoironi menjabat sebagai sekretaris Branch Manager pada PT.Bank Muamalat Cabang Malang pada tanggal 1 Maret 2017 pukul 16.00 WIB yang bertempat di meeting room PT.Bank Muamalat Cabang Malang bahwa:

"Proses rekrutmen dilakukan apabila dirasa dalam proses ada tambahan proses planning, kita akan melakukan (MPP) *Man Power Planning* apakah karyawan yang sekarang jumlahnya memenuhi jabatan-jabatan yang ada. Dan disini ada 2x waktu setiap tahun lebih tepatnya pada bulan Maret dan bulan Oktober. Namun tidak menutup kemungkinan bisa lebih dari 2x apabila ada kebutuhan karyawan belum terpenuhi dikarenakan seperti mutasi, cuti dan yang lainnya."

Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Wihardyan Yanuar menjabat sebagai HR pada PT.Bank Muamalat Cabang Malang pada tanggal 1 Maret 2017 pukul 17.00 WIB yang bertempat di office PT.Bank Muamalat Cabang Malang mengungkapkan bahwa:

"Di PT.Bank Muamalat Cabang Malang melakukan rekrutmen apabila dirasa kekurangan pegawai dan pada saat kekurangan pegawai tidak boleh sembarangan minta karyawan baru. Harus melalui beberapa proses yaitu dengan berdiskusi dengan atasan apakah karyawan yang dibutuhkan ini memang layak dan perlu ditambah lagi. Dan sebelum merekrut karyawan pada bagian yang kosong sebelumnya akan menganalisis pekerjaan terlebih dahulu. Kemudian apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan menetapkan jabatan-jabatan apa yang memerlukan adanya tenaga kerja, maksudnya apakah

pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan yaitu perencanaan SDM atau tenaga kerja dan apakah dengan penambahan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan.

2. Sumber Rekrutmen

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Ahmad Nasichin yang menjabat sebagai Unit Support Pembiayaan pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 3 Maret 2017 yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang, beliau mengungkapkan bahwa:

"Untuk proses rekrutmen biasanya dari sumber internal terlebih dahulu sebelum mengadakan proses rekrutmen dari sumber eksternal contohnya yaitu karyawan PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang."

Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Meliyar Hati yang menjabat sebagai Unit Support Pembiayaan pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Malang pada 3 Maret 2017 Pukul 15.45 WIB yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang beliau mengungkapkan bahwa:

"Untuk jabatan yang kosong biasanya ditawarkan ke karyawan terlebih dahulu namun apabila tidak ada yang menginginkannya, pihak bank akan melakukan proses rekrutmen dari luar."

Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 1 Maret 2017 pukul 17.00 WIB yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Cabang Malang beliau mengungkapkan bahwa:

"Seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karena calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan dan terlebih perusahaan sudah mengetahui kemampuan karyawan tersebut. Namun Sumber *Eksternal* pun juga digunakan karena mengandalkan para pelamar dari luar perusahaan atau referensi karyawan (rekanan), pemasangan iklan di surat kabar, media elektronik. Karena dengan Sumber *Eksternal* ini, maka dipihak PT.Bank Muamalat Tbk,

Cabang Malang bisa mencari banyak peluang karyawan yang masuk untuk dicari atau diseleksi mana yang lebih baik."

Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 1 Maret 2017 pukul 17.00 WIB yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Cabang Malang beliau juga mengungkapkan bahwa:

"Sumber eksternal dan sumber internal yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan diantaranya Sumber internal mempunyai kelebihan yaitu : lebih cepat, murah, waktu orientasi lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan penilaian kemampuan kerja lebih cepat dan kekurangan antara lain membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru, dapat mendorong pertentangan antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha untuk keaneka ragaman tenaga kerja. Seperti halnya sumber internal sumber eksternal juga memiliki kelebihan yaitu jumlah calon karyawan lebih besar, membantu meningkatkan jenis tenaga kerja, mendorong masuknya pemikiran baru, biaya yang relative rendah untuk melatih karyawan professional, tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam perusahaan, kemungkinan membawa rahasia pesaing, dan membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja yang sama. Sedangkan kekurangannya adalah menimbulkan ketidak senangan pegawai yang ada, memerlukan biaya yang relatif besar dan menyita banyak waktu, dan orientasi yang lebih lama."

Bapak Faiz Khoironi yang menjabat sebagai sekretaris Branch Manager pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 1 Maret 2017 pukul 16.00 WIB yang bertempat di meeting room PT.Bank Muamalat Cabang Malang beliau juga mengungkapkan bahwa:

"Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan karyawan yang mereka butuhkan dari staff yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Perusahaan melakukan rekrutmen eksternal juga contohnya dengan mengadakan job fair di universitas-universitas yang sudah bekerjasama dengan pihak PT.Bank Muamalat. Dalam perekrutan ini PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang menggunakan Metode Terbuka, yaitu dengan memasang iklan pada surat kabar dan media eletronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet). Dengan Metode Terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas lebih besar."

3. Proses Rekrutmen

Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 1 Maret 2017 pukul 17.00 yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang, beliau mengungkapkan bahwa:

"proses rekrutmen yang di lakukan di PT.Bank Muamalat Cabang Malang tidak jauh beda dengan bank yang lain namun yang membedakannya yaitu terdapat tes tentang keislaman yang mendalam karena Bank Muamalat adalah bank yang murni syariah."

"Penyaringan lamaran-lamaran yang masuk kemudian disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah merupakan kualifikasi berbobot yang berkenan dengan pekerjaan misal tingkat pendidikan yang kurang memadai. Dalam praktek sesungguhnya proses rekrutmen telah dijalankan dengan baik sesuai prosedur. Hal tersebut dimaksudkan bahwa dalam pencapaian strategi baru mendapatkan strategi baru mendapatkan kendala dalam kekurangan pegawai. Pihak tersebut harus membicarakan kendala tersebut untuk mendapatkan persetujuan apakah karyawan yang dibutuhkan tersebut benar-benar dibutuhkan. Setelah mendapatkan persetujuan baru melanjutkan ke pihak HR untuk di proses lebih lanjut."

Menurut Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang pada tanggal 1 Maret 2017 pukul 17.00 yang bertempat di office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang

"Prosedur rekrut karyawan di PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang dilakukan secara tertulis, untuk mengetahui kemampuan calon pelamar. Melalui wawancara langsung sehingga dapat dilihat dari cara dia (karyawan) berbicara, bahasa yang digunakan dan prestasi yang dimiliki. Dari informasi wawancara tersebut diterima atau ditolak, selanjutnya PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang akan menempatkan calon karyawan yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum karyawan ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon karyawan wajib mengikuti pelatihan (*training*), calon karyawan akan dibekali tentang jabatan pekerjaan yang diberikan dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar."

"Proses rekrutmen terdiri dari beberapa tahapan tes yaitu tes bahasa Inggris, tes pengetahuan tentang perbankan syariah, tes keIslaman, Psikotes dan Wawancara

4. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Menurut Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR PT.Bank

Muamalat Tbk, Cabang Malang pada tanggal 12 Juli 2017 pukul 12.10 yang bertempat di office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang

"untuk menilai calon karyawan jujur ada beberapa cara yang dilakukan ketika proses rekrutmen tes wawancara yaitu mulai dengan memperhatikan perilaku normal semua calon karyawan jadi sebelum menanyakan hal-hal yang perlu diuji kebenarannya, mengajak calon karyawan untuk mengobrol ringan. Menanyakan kabar terbaru di media massa yang dia ikuti, hobi kesukaan, dan hal lainnya. Dibutuhkan hal ini untuk mengetahui perilaku normalnya ketika berbicara santai dan jujur."

"bahasa tubuh adalah alat yang baik untuk mendeteksi apakah calon karyawan ini jujur atau tidak. Dengan memperhatikan bagian kepala, bahu, lutut, dan jari calon karyawan. Bahu yang bergerak menunjukkan keraguan, alis yang bergerak naik menandakan adanya ketertarikan. Biasanya orang melakukannya ketika menyukai apa yang saya katakan. Sebaliknya menggigit bibir bermakna orang itu tak menyukai yang saya katakan atau tidak setuju."

Bapak Faiz Khoironi yang menjabat sebagai sekretaris Branch Manager pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 12 Juli 2017 pukul 18.30 WIB yang bertempat di meeting room PT.Bank Muamalat Cabang Malang beliau juga mengungkapkan bahwa:

"di akhir wawancara saya bertanya apakah kamu jujur? Apabila calon karyawan menjawab dengan singkat dan jelas maka orang tersebut saya nilai jujur karena orang yang tidak jujur akan berusaha menjelaskan dengan berbelit-belit."

"bahasa tubuh belum tentu menandakan kebohongan. Untuk mengetahui calon karyawan berbohong atau tidak maka saya memintanya untuk menjelaskan lebih detail mengenai hal yang membuat saya ragu-ragu. Dan saya akan bertanya dengan nada curiga untuk melihat reaksinya."

5. Seleksi

Setelah melakukan rekrutmen suatu perusahaan melaksanakan seleksi karyawan dalam seleksi harus ada beberapa indikator yang dimiliki oleh calon karyawan, menurut Mondy (2008:182) indikator seleksi yaitu *Knowledge, Skills, Attitude, Aptitude, Physic*.

1. Knowledge

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Faiz Khoironi yang menjabat sebagai sekretaris Branch Manager pada tanggal 20 Maret 2017 pukul 16.00 yang bertempat di Office PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang mengungkapkan bahwa:

"apa saja pengalaman dia dan saya memberikan soal misalnya matematika apakah dia bisa mengerjakannya dari pengalaman dia dan dia dapat menjawab soal saya, saya dapat menentukan dimana dia harus ditempatkan."

2. Skills

Hal ini diungkapkan Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 17 Maret 2017 pukul 17.00 yang bertempat di Office PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang beliau mengungkapkan bahwa:

"tidak hanya pengetahuan tentang perbankan yang dikuasai namun *skill-skill* tentang perbankan seperti bagaimana menyelesaikan masalah dengan nasabah, mengolah *data base*."

3. Attitude

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Faiz Khoironi yang menjabat sebagai sekretaris Branch Manager PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 20

Maret 2017 pukul 16.00 yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk

Cabang Malang mengungkapkan bahwa:

"kita bisa melihat dari sikap dia melaksanakan wawancara atau interview, karena attitude sangat penting selain pengalaman atau ilmu yang dia punya apalagi Bank Muamalat adalah lembaga keuangan yang berbasis Islam. Sehingga attitude yang dimiliki oleh calon karyawan juga harus sesuai dengan ajaran Islam."

4.Aptitude

Hal ini diungkapkan Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 17 Maret 2017 pukul 17.00 yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang beliau mengungkapkan bahwa:

"kita mulai 3tahun belakangan menggunakan bantuan dari psikolog untuk mengetahui potensi seseorang."

5.Physic

Hal ini diungkapkan Bapak Wihardyan Yanuar yang menjabat sebagai HR pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang pada 17 Maret 2017 pukul 17.00 yang bertempat di Office PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang beliau mengungkapkan bahwa:

"calon karyawan yang sudah ke berhasil lolos ke tahap akhir akan menjalani MCU (medical check up) agar mengetahui kesehatan mereka dan mengetahui apakah mempunyai penyakit yang tidak diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan."

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT.Bank Muamamalat Tbk Cabang Malang

1. Proses Rekrutmen

Proses Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sehingga calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yaitu proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, analisis serta klasifikasi pekerjaan (Setiani, 2013:38).

Banyak berbagai alasan untuk mengadakan rekrutmen, seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2003:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun dan
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang dilakukan apabila ada tambahan planning, pada saat itulah karyawan dibutuhkan dan mengadakan proses rekrutmen. Rekrutmen di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang dilakukan 2 kali dalam setahun namun juga bisa lebih. Lebihnya ini dikarenakan apabila adanya pekerja berhenti, adanya pekerja berhenti karena memasuki usia pensiunan, adanya pekerja yang meninggal dunia dan adanya pekerja yang mengikuti suaminya untuk dinas pekerjaan.

Proses yang dilakukan merupakan proses untuk memenuhi kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan (Meldona, 2009:135). Dalam proses rekrutmen dan seleksi penyusunan strategi untuk merekrut sangatlah penting sehingga dapat memberikan perkembangan perusahaan yang optimal dengan perencanaan rekrutmen dan seleksi yang tepat menjadikan perusahaan lebih berkembang.

Proses yang dilaksanakan memiliki perbedaan antara karyawan inti atau tetap dengan calon karyawan baru, proses yang dilakukan merupakan salah satu bentuk untuk proses yang tepat guna memberikan posisi dengan kesesuaian yang diinginkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang diberikan berbeda-beda dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan dan menjadikan ciri khas dari perusahaan tersebut.

Ada beberapa prosedur dalam proses rekrutmen dan seleksi pada calon karyawan baru di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang sebagai berikut:

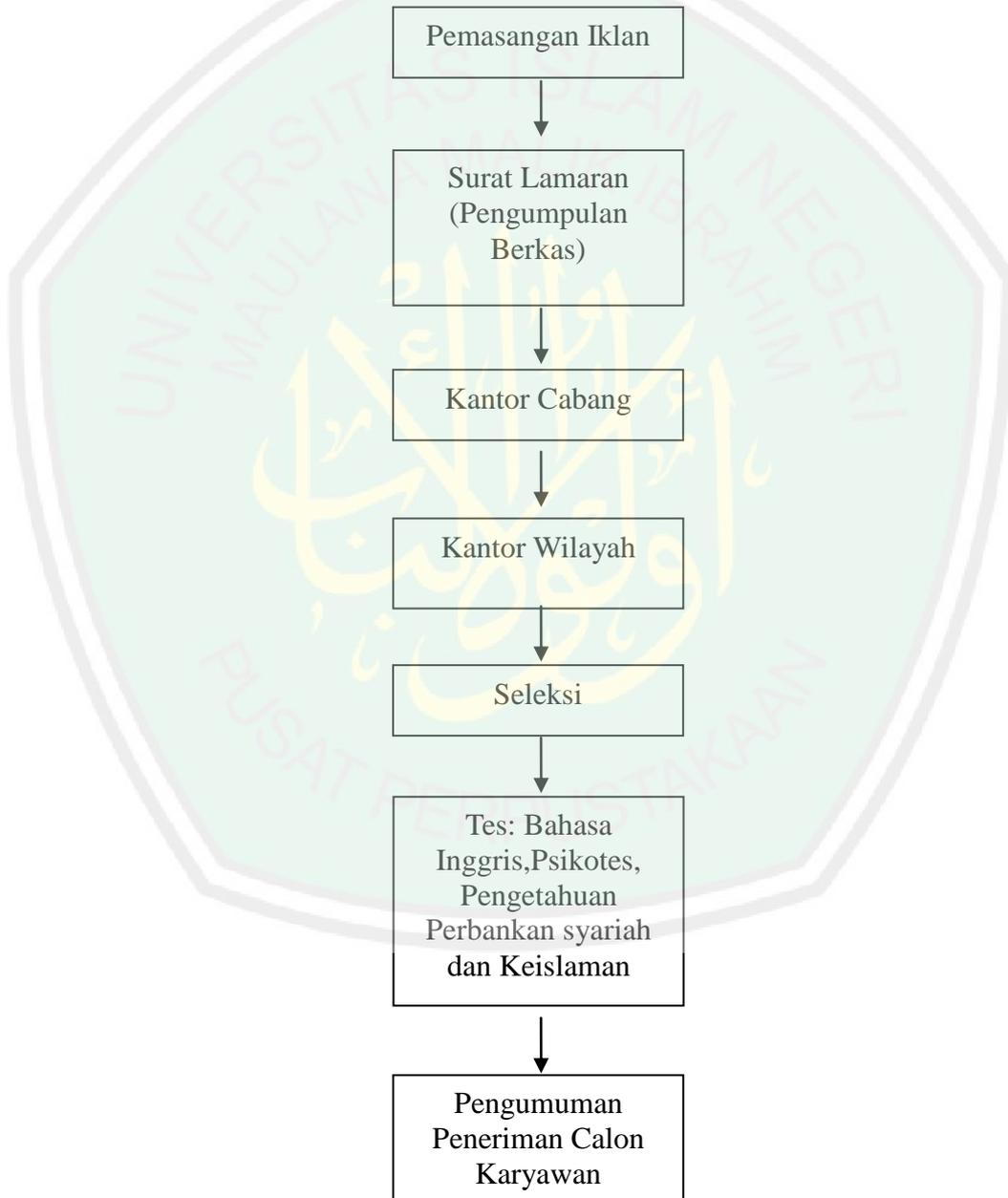
Penjelasan Alur Proses

- *Hiring Manager* (HM) mengidentifikasi adanya kebutuhan SDM di timnya
- *Hiring Manager* (HM) mengkomunikasikan kebutuhan SDM di timnya kepada *Human Resource Development* (HRD) melalui email untuk mendapatkan persetujuan
- Setelah mendapat persetujuan dari *Human Resource Development* (HRD) maka HM mengadakan *recruitmen strategy meeting*
- Didalam sesi rapat ini masing-masing dari HM dan HRD menyepakati strategi yang disusun dalam proses rekrutmen. Adapun yang beberapa hal yang didiskusikan dan disepakati didala sesi rapat ini adalah:
 1. Strategi pencarian kandidat, seperti: apakah sudah ada usulan kandidat atau belum, apakah akan mencari kandidat di internal atau eksternal, apakah perlu membuat iklan atau tidak dan lain sebagainya.
 2. Strategi seleksi, seperti: bagaimana proses interviewnya nanti, apakah memakai bantuan psikologi atau tidak dan sebagainya.
- Setelah sesi rapat dilaksanakan maka dilakukannya proses rekrutmen.

Dalam praktek sesungguhnya prosedur rekrutmen telah dijalankan dengan baik sesuai prosedur. Hal tersebut yang dimaksudkan bahwa dalam pencapaian strategi baru mendapatkan kendala dalam kekurangan pegawai. Pihak tersebut harus membicarakan kendala tersebut untuk mendapatkan persetujuan apakah karyawan yang dibutuhkan tersebut benar-benar dibutuhkan. Setelah mendapatkan persetujuan baru melanjutkan ke pihak HR untuk diproses lebih lanjut. Proses

selanjutnya yaitu untuk calon karyawan baru adapun prosedur dan prosesnya yaitu:

Adapun prosedur rekrutmen pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang melalui beberapa tahapan, diantaranya:



1. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui surat kabar maupun media sosial

2. Penerimaan berkas dari calon karyawan Secara administratif calon karyawan harus mengumpulkan beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang antara lain:

- 1) Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar
 - 2) Daftar riwayat hidup
 - 3) Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
 - 4) Pas foto 4x6 2 lembar
 - 5) Fotokopi KTP
3. Kantor Cabang memeriksa berkas lamaran
4. Kantor Cabang menyeleksi berkas lamaran
5. Test tertulis, berisi tentang test Bahasa Inggris, dan tes pengetahuan Agama Islam diantaranya yaitu tes sholat dan mengaji Al-Qur'an
6. Test wawancara oleh pihak HR&GA Supervisor
7. Test Psikotes
8. Test wawancara langsung dengan divisi supervisor
9. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima

10. Pemanggilan karyawan yang diterima

Rekrutmen selalu mengacu pada aturan di pusat, namun untuk wawancara mengenai pengetahuan keIslaman dapat dilakukan di cabang, mengenai pertanyaan-pertanyaan keIslaman itu semua tergantung kebijakan cabang. Pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tentang pengetahuan mengenai dasar-dasar Islam dan pengetahuan tentang perbankan syariah. Untuk standarisasi kriteria yang dibutuhkan oleh PT.Bank Muamalat salah satunya adalah IPK, untuk PTN= 2,75, sedangkan untuk PTS= 3,00. Kebanyakan karyawan PT.Bank Muamalat Cabang Malang bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah, namun mereka bisa menyesuaikan cara bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja sesuai dengan tata cara bekerja PT.Bank Muamalat. Dan dari uraian diatas maka dapat dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan di PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang 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 berkualitas dan berkompeten.

Pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang juga sudah mempunyai kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Syariah yaitu:

1. Kecakapan Karyawan

Kecakapan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang calon karyawan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang mempunyai sikap profesional, mampu berkomunikasi dengan baik, amanah, *New Idea* (banyak ide atau gagasan baru) disiplin dan ramah. Selain itu, kecakapan untuk bersikap jujur, bertanggung jawab dan mau belajar tumbuh lebih baik juga diharapkan.

2. Kesehatan Moral dan Fisik

PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang 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.

3. Pengetahuan yang baik

Berpengetahuan baik yaitu daya upaya seseorang dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara yang bijaksana. Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang 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.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang.

4. Pendidikan dan Latihan

PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang. alam memilih dan menentukan karyawan berdasarkan pendidikan dan latihan karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti daripada karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Adapun kriteria yang diinginkan bahwa setiap calon karyawan harus yang berpendidikan dan terlatih dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuannya misal *Quality Control*, *Customer Service* Dan pada tingkatan atau jenjang yang lebih tinggi diutamakan lulusan D3 dan S1 dan mempunyai pengalaman kerja. Biasanya pada bagian divisi Supervisor, HR (*Head Resourch*), *Manager*, Admin, *Finance*, *Accounting*.

Selain itu, PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang calon karyawan juga harus terlatih dalam arti mempunyai suatu kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap calon karyawan misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mampu bekerja dengan target (*Target Oriented*), orientasi pada konsumen (*Customer Oriented*). Untuk mengetahui calon karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka calon karyawan biasanya terlebih dahulu melakukan beberapa tes seperti Tes tertulis, Tes Wawancara, Psikotes, Tes Kesehatan.

Hal ini sesuai dengan kriteria dalam syariah islam yang melarang untuk membebani seseorang dengan yang tidak mampu dikerjakan, dan agama islam menganjurkan untuk memilih karyawan yang berpendidikan dan berkemampuan khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan dan Rasulullah Saw dalam Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari:

حَدَّثَنَا وَحِيدٌ بْنُ أَبِي لَيْثٍ فِي ح ١٦٠ حَدَّثَنَا قَالَ سَنَانُ بْنُ حَبِيبٍ دَحْحَمِيُّ نَحْوِ ح ١٦٠ حَدَّثَنَا

أَبُو حَدَّثَنَا قَالَ لَيْثٌ فِي ح ١٦٠ حَدَّثَنَا قَالَ مُنْذِرُ بْنُ حَبِيبٍ دَحْحَمِيُّ نَحْوِ ح ١٦٠ حَدَّثَنَا

زَيْدُ هَرَبِيُّ ح ١٦٠ عَنْ يَسَارِ بْنِ عَطَاءٍ عَنْ عَلِيِّ بْنِ حَبِيبٍ هَلْ حَلَّ حَدَّثَنَا قَالَ

الْقَوْمُ ث ١٦٠ ح ١٦٠ مَوْلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَيْثٌ فِي ح ١٦٠

هَجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَوَّحِلَ رَجُلٌ فَمَضَى السَّاعَةَ ح ١٦٠ قَالَ فَتَأْتِيهِمْ أَهْلُ

قَالَ مَا فَكَّرَهُ قَالَ مَا سَمِعَ الْقَوْمَ ض ١٦٠ ح ١٦٠ قَالَ فَتَأْتِيهِمْ أَهْلُ السَّاعَةِ ح ١٦٠

أَحْرَاهُمْ أَيْنَ قَالَ حَدِيثُهُمْ قَضَى إِذَا حَتَّى يَسْمَعُ لَوْ بَلَّ ضِحْمَهُمْ ح ١٦٠ ب ١٦٠

عَنْ ضَيْحٍ ح ١٦٠ إِذَا قَالَ بِإِلَّا سَوَّحِلَ رَجُلٌ يَأْتِيهَا مَا قَالَ السَّاعَةَ عَنْ السَّائِلِ

أَلَمْ نَحْرُحْ حَوْسَدًا إِذَا قَالَ هَا إِضَاعَتِحْ كَيْفَ قَالَ السَّاعَةَ تَنْظُرُ فَإِنَّ أَلَمْ مَانَّةَ ح

ير اخبا هاور (السَّاعَةَ تَنْظُرُ فَإِنَّ أَهْلَهُ عَيٍّْ إِلٍ

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan berkata, telah menceritakan kepada kami Fulaih. Dan telah diriwayatkan pula hadits serupa dari jalan lain, yaitu Telah menceritakan kepadaku Ibrahim bin Al Mundzir berkata, telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Fulaih berkata, telah menceritakan kepadaku bapakku berkata, telah menceritakan kepadaku Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah berkata: Ketika Nabi shallallahu 'alaihiwasallam berada dalam suatu majelis membicarakan suatu kaum, tiba-tiba datanglah seorang Arab Badui lalu bertanya: Kapan datangnya hari kiamat (kehancuran)? Namun Nabi shallallahu 'alaihi wasallam tetap melanjutkan pembicaraannya. Sementara itu sebagian kaum ada yang berkata; beliau mendengar perkataannya akan tetapi beliau tidak menyukai apa yang dikatakan yaitu, dan ada pula sebagian yang mengatakan; bahwa beliau tidak mendengar perkataannya. Hingga akhirnya Nabi shallallahu 'alaihi wasallam menyelesaikan pembicaraannya, seraya berkata: Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi? Orang itu berkata: saya wahai Rasulullah!. Maka Nabi shallallahu 'alaihiwasallam bersabda: Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat. Orang itu bertanya: Bagaimana hilangnya amanat itu? Nabi shallallahu 'alaihiwasallam menjawab: Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran). (HR . Bukhari -6015)

2. Dasar Rekrutmen

Untuk mendapatkan bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu harus ada rencana dan komunikasi yang matang agar karyawan yang akan direkrut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS.Al-Qashah (28):26

اسْتَأْجَرْتُ الْقَوِيَّ الْمِينِ نِ حَيْرِمَ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْ هَٰئِنَ

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."

Menurut Tafsir Ibnu Katsier (1990:153) ayat tersebut berkata anak perempuan Syu'aib yang disuruh memanggil Musa itu kepada ayahnya: "Wahai ayahku, ambillah pria pendatang itu sebagai pekerja pada kita, untuk menolong kita menggembala ternak dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang patut dikerjakan oleh orang laki-laki yang kami sebagai wanita dan ayah sudah lanjut usia tidak berdaya mengerjakannya. Ia adalah orang yang kuat nampaknya dapat dipercaya, dan orang yang demikian itulah yang kami butuhkan sebagai pekerja penolong kami". Syu'aib bertanya kepada anaknya itu: "Bagaimana engkau bisa tau bahwa ia seseorang yang kuat dan bisa dipercaya?" Si anak menjawab: "Aku melihat dia mengangkat sebuah batu yang sepuluh pria tidak berdaya mengangkatnya, dan sewaktu aku mengantarnya kesini, ia menyuruhku berjalan di belakangnya dan memberikan kode agar aku melemparkan kerikil menunjuk jalan yang harus ia lalui bila salah atau tersesat."

Menurut tafsir Al-Misbah (2002:333) ayat tersebut rupanya anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orang tuanya. Konon Musa as berjalan di depan dan meminta agar diberitahu arah agar beliau tidak melihat gerak-gerik gadis itu bila ia berjalan didepan beliau.

Apa yang terjadi setelah pembicaraan Musa as dengan orang tua kedua wanita itu tidak diuraikan Al-Qur'an, termasuk jamuan dan balasan budi baik yang dijanjikan

untuk Musa as. Ayat di atas langsung berpindah uraian dengan menyatakan bahwa: Salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata: "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar dia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya."

3. Sumber Rekrutmen

Pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menggunakan sumber rekrutmen internal dan eksternal . Sumber Internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau ditasi tugasnya. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal memiliki beberapa bentuk seperti yang dikemukakan oleh (Nawawi,2000:178) yaitu:

- a. Hubungan dengan universitas
- b. Eksekutif mencari perusahaan
- c. Agen tenaga kerja
- d. Rekrutmen dengan advertensi
- e. Teman/famili pekerja
- f. Kantor penempatan kerja
- g. Balai latihan keterampilan
- h. Organisasi profesional

Dari sumber rekrutmen internal dan eksternal PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menggunakan karyawan yang sudah ada untuk internal dan untuk

eksternal menggunakan bentuk hubungan dengan universitas, teman/famili pekerja dan rekrutmen dengan advertensi.

Dalam hal ini pihak PT.Bank Muamalat menunjuk tim untuk melaksanakan proses rekrutmen yang diberi amanah untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an An-Nisa (58):

أَنْ سِالِذَا بَيَّنَّ وَإِذَا حَكَمْتُمْ أَهْلِهَا إِلَى الْأَمَانَاتِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيْعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعِمَّا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, 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 Mengetahui."

Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang berada pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang yaitu melaksanakan proses rekrutmen dengan amanah dan adil. Dalam bentuk teman/family pekerja yang dimaksudkan yaitu HRD telah memiliki kandidat seseorang dari kenalannya. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah proses pekerjaan agar tidak melakukan penyesuaian kembali. Selain itu bisa juga kenalan dari perusahaan lain. Sedangkan bentuk hubungan dengan universitas yaitu PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang bekerja sama dengan UPKK (Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan) Universitas Brawijaya sehingga menggunakan media job fair untuk mencari calon tenaga kerja baru.

4. Seleksi Pegawai

Dalam peneitian seleksi yang dijelaskan sesuai dengan keadaan narasumber. Dimana proses seleksi yang dilakukan oleh narasumber begitu mudah dan tidak memerlukan tahapan yang rumit. Namun hal ini masih termasuk ke dalam indikator seleksi, hanya saja proses yang mudah.

Menurut Bapak Wihardyan ' ku HRD PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang mengatakan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atas suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah orang yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti, dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan atau diramalkan akan berhasil menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan yang paling tepat untuk pekerjaan tertentu.

Setelah memperoleh kandidat yang tepat proses selanjutnya yaitu seleksi, dalam proses seleksi pihak PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang langsung ikut ke dalam prosesnya. Seleksi yang dilakukan PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang sesuai dengan indikator seleksi menurut Mondy (2008:182) indikator ini menggunakan alat test yaitu: *Knowledge, Skills, Attitude, Physic, dan Aptitude*.

1. *Knowledge*

Seleksi yang dilakukan dengan proses interview, dalam proses interview tersebut calon karyawan dapat menceritakan pengalaman serta ilmu apa saja yang dimilikinya potensi apa saja yang diunggulkan.

2. *Skills*

Dalam proses ini menggunakan tes tulis yang diserahkan pada pihak ketiga yaitu pihak psikolog. PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menggunakan jasa psikolog untuk tes tulis ini.

3. *Attitude*

Dalam proses ini penyeleksi dapat menilai dari sikap calon pegawai saat melaksanakan interview bagaimana sikap dia berbicara, duduk, dan sopan santunnya dan menilai dari apa yang dia kenakan. Karena di PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang etika sangat dijunjung tinggi. Jelas karena bank ini adalah lembaga keuangan yang berlandaskan islam dalam berperilaku.

4. *Aptitude*

Proses ini juga bisa dilihat dari tes tulis yang dilakukan oleh psikolog yang ditunjuk oleh PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang. Keahlian khusus yang dimiliki calon karyawan akan terlihat dari tes tulis ini.

5. *Physic*

Dalam proses ini calon karyawan melaksanakan MCU (*Medical Check Up*) apakah calon karyawan ini benar-benar sehat sesuai dengan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan. Dan di Bank Muamalat

Cabang Malang tes kesehatannya juga meliputi tes ketergantungan obat (*drug test*).

Dalam proses seleksi ada perbedaan antara kandidat baru dengan kandidat lama dengan artian orang yang pernah bekerja dengan orang yang baru tidak diseleksi dengan cara yang berbeda. Kandidat baru mendapat proses seleksi yang lebih mendetail sedangkan proses pada kandidat lama hanya dengan menjalani interview dengan atasan dan tes Medical Check Up).

Setelah proses seleksi dilakukan proses selanjutnya yaitu proses remunerasi. Calon karyawan akan mendapatkan penawaran paket remunerasi. Paket remunerasi dan proses yang dilakukan di PT.Bank Muamalat mengikuti peraturan pemerintah. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Pengawasan dan Pegawai Badan Layanan Umum. Remunerasi tersebut terdapat pada Bab II Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9. Setelah paket remunerasi ditawarkan kepada calon karyawan, karyawan dapat menerima atau tidak dengan paket yang ditawarkan. Apabila calon menolak maka PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menjalankan proses seleksi kepada calon yang baru.

Paket remunerasi ditolak oleh calon karyawan dikarenakan tawaran yang diberikan kepada calon karyawan tidak sesuai dengan permintaan karyawan. Permintaan calon pegawai tinggi tapi budget yang dimiliki oleh perusahaan tidak ada atau tidak mencukupi.

Selain karyawan tetap atau inti di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang juga memiliki karyawan outsourcing. Karyawan Outsourcing tentunya berbeda

dengan karyawan tetap. Karyawan outsourcing ini terdiri dari satpam dan *office boy* maupun *girl*. Dalam proses rekrutmennya antara karyawan inti atau tetap berbeda dengan karyawan outsourcing. Prosedur standart yang digunakan karyawan tetap atau inti tidak berlaku untuk karyawan outsourcing.

5. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dalam perspektif Islam

Dalam kegiatan hasil wawar PT.Bank Muamalat Tbk. Cabang Malang rekrutmen sebagai suatu proses untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan merupakan tahapan paling awal dalam manajemen personalia. Bahwasanya rekrutmen adalah proses merekrut dan penempatan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Manajemen yang dilakukan juga berbasis Islam dalam merekrut setiap calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan rekrutmen yang sangat selektif, adil, transparan, dan berdasarkan pada kepatutan, kelayakan, dan kriteria khusus. Selain itu terdapat kegiatan keislaman yang dilakukan oleh seluruh karyawan setiap hari dan setiap hari Jumat seperti mengadakan pengajian yang diikuti oleh seluruh karyawan PT.Bank Muamalat Tbk. Cabang Malang. Dan para karyawan mempunyai tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria dalam Islam. Dan bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan haruslah memilih mereka yang mampu membaca dan menulis Al-Qur'an dengan baik memiliki kekuatan, baik kekuatan, baik kekuatan fidik amaupun non fisik

tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya). Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu sesuai dengan prinsip Islam yang dijelaskan di Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 :

اسْتَأْجَرْتُ مَن خَيْرَ إِنِّ ۖ اسْتَأْجَرُهُ أَبَتِ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ
الْأَمِينُ الْقَوِيُّ

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".

Calon karyawan di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang haruslah memiliki kekuatan (Al-Qowi) kekuatan disini yang dimaksudkan adalah kekuatan berilmu. Karena apabila seseorang memiliki ilmu yang tinggi otomatis karyawan tersebut mempunyai kelebihan atau kualitas SDM yang bagus. Dan akan bisa menyelesaikan masalah apapun dan kedepannya bisa mengembangkan atau menyumbangkan ide-ide kreatif untuk kemajuan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang

Selanjutnya yaitu (*Al-Amin*) dapat dipercaya, telah dijelaskan bahwa amanah yang dimaksudkan disini adalah melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Seorang calon karyawan PT.Bank

Muamalat Tbk Cabang Malang haruslah mempunyai sikap dapat dipercaya, sifat ini akan otomatis menghindarkan dari sifat nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, dan intimidasi.

BAB V

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan sebelumnya mengenai "Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja (Studi Kasus PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang)", maka dapat menjawab dari rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bahwa implementasi proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang telah berjalan dengan baik, amanah dan adil untuk memperoleh karyawan yang diinginkan. Sebelum melakukan proses rekrutmen PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang memiliki dasar yang cukup kuat untuk melaksanakan proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan yakni menggunakan sumber rekrutmen eksternal dan internal. Setelah mendapatkan kandidat yang sesuai proses selanjutnya yaitu seleksi karyawan. Terdapat 5 indikator yaitu *knowledge, skills, attitude, aptitude, physic* yang sangat berpengaruh dalam proses seleksi tenaga kerja. Dan dalam seleksi tenaga kerja PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang memiliki prinsip bahwa calon karyawan haruslah orang yang mempunyai pengetahuan perbankan, pengetahuan keIslaman

dan mampu membaca dan menulis Al-Quran dengan baik dan benar, serta memiliki sifat jujur, amanah, profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, *team work* dan berkompeten di bidangnya. Tidak hanya itu calon karyawan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang harus mempunyai sifat (*Al-Qowi dan Al-Amanah*) yaang artinya kuat dalam ilmunya (ilmunya harus tinggi) dan dapat dipercaya yang artinya melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu melaksanakan tugas dengan dengan baik sesuai prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan dan intimidasi.

5.2. Saran

1. Pelaksanaan rekrutmen, seleksi tenaga kerja yang digunakan di PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang sudah memenuhi kriteria yang ada dalam perspektif ekonomi Islam, maka dari itu harus dipertahankan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut.
2. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan demi kemajuan PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang
3. Sosialisasi perbankan syariah harus lebih ditingkatkan, agar masyarakat dapat mengetahui keunggulan Bank Syariah dibandingkan dengan Bank Konvensional
4. Diharapkan pada perguruan tinggi Islam dapat melakukan kerja sama dengan Bank Syariah yaitu Bank Muamalat dalam bentuk apapun, karena ini salah satu cara agar Bank Syariah dapat diterima oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Andrayanto Ongkowijoyo, Roy Setiawan, 2014. *Analisis Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Jatim Sentra Utama Surabaya*, Surabaya
- Faustini cardoso gomes, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Franky Setiadi, 2014. *Analisa Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT.ISS Indonesia Surabaya*, Surabaya
- H. Hadari nawawi, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hakim lukman, 2012. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga
- Henry simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 2*, Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu YKPN
- Herdiansyah, haris, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Salemba Humanika
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Jusmaliani, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi aksara
- Lexy J.moleong, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitaatif*. Bandung: PT. Remaja rosda karya
- Lisa Stefanie, Ratih Indriyani, 2014. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Mastrada Surya*, Surabaya
- Malayu S.P hasibuan, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Inti Indayu Press
- Mangkunegara, A.A. Anawar, Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Rosda Karya
- Masriah, 2015. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang*, Semarang

- Matthew B. Miles, michael huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI press
- Meldona, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang press
- Nur Fuadina, 2014. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Lampung*, Lampung
- Nurjanah Savitri, Petra Paulus Tarigan, 2013. *Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. SIIK Indonesia)*, Surabaya
- Oktoriski Pranayoga, Hamidah Nayati Utami, 2015. *Analisis Dan Seleksi Bagi Agen Dan Supervisor Untuk Menunjang Kinerja Karyawan (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu - Jawa Timur)*, Malang
- Retno Setyosari, 2013. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus KJKS Tlogosari Semarang)*, Semarang
- Soerjono, soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI press
- T. Hani handoko, 2003. *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Undang undang no.13 Pasal 1 Tahun 2003
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi 1*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- William Santosa Halim, 2016. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*, Surabaya
- Wilson bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Zed, Mestika, 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan obor Indonesia
- Zumrotus Sholihah, 2013. *Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Secara Islami Pada KJKS BINAMA Semarang*, Semarang

Lampiran 1

Wawancara

Interview : Anggi Mega Yuliarna

Interviewer : Faiz Khoironi

Tempat : Meeting Room

Hari, Tanggal : Rabu, 1 Maret 2017

A : Menurut bapak apa yang dimaksud dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja ?

F : Proses mencari, memilih karyawan yang mempunyai kualitas bagus untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan

A : Pada waktu kapan dilakukan proses rekrutmen karyawan ?

F : Proses rekrutmen dilakukan apabila dirasa dalam proses ada tambahan proses planning, kita akan melakukan (MPP) *Man Power Planning* apakah karyawan yang sekarang jumlahnya sudah memenuhi jabatan-jabatan yang ada atau belum. Terutama pada divisi Operasional, devinisi ini seperti Teller dan Customer Service. Karena pada divisi ini perlu *Replecement*. Dan disini ada 2x waktu yaitu setiap tahun. Namun tidak menutup kemungkinan bisa lebih dari 2x apabila ada kebutuhan karyawan belum terpenuhi dikarenakan seperti mutasi, cuti dan yang lainnya.

A : Apakah ada jadwal khusus atau pasti dalam melaksanakan rekrutmen ?

F : Disini kita melakukan proses rekrutmen pada bulan Maret karena setahun dua kali dalam proses rekrutmen dan pada bulan Oktober.

A : Dari mana saja sumber rekrutmen pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang ?

F :Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan karyawan yang mereka butuhkan dari staff yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Perusahaan melakukan rekrutmen eksternal juga contohnya dengan mengadakan job fair di universitas-universitas yang sudah bekerjasama dengan pihak PT.Bank Muamalat.

A :Apa yang mendasari proses rekrutmen di PT.Bank Muamalat Cabang Malang ?

F :Proses rekrutmen dilakukan apabila dirasa dalam proses ada tambahan proses planning, kita akan melakukan (MPP) *Man Power Planning* apakah karyawan yang sekarang jumlahnya memenuhi jabatan-jabatan yang ada. Dan disini ada 2x waktu yaitu setiap tahun. Namun tidak menutup kemungkinan bisa lebih dari 2x apabila ada kebutuhan karyawan belum terpenuhi dikarenakan seperti mutasi, cuti dan yang lainnya.

A :Bagaimana proses rekrutmen di PT.Bank Muamalat Cabang Malang?

F :Disini ada perbedaan proses rekrutmen pada devisi bisnis dan Operasional.

A :Dari mana saja sumber rekrutmen pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang?

F :Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan karyawan yang mereka butuhkan dari staff yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Perusahaan melakukan rekrutmen eksternal juga contohnya dengan mengadakan job fair di universitas-universitas yang sudah bekerjasama dengan pihak PT.Bank Muamalat. Dalam perekrutan ini PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang menggunakan Metode Terbuka, yaitu dengan memasang iklan pada surat kabar dan media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet). Dengan Metode Terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas lebih besar.

- A :Apa saja spesifikasi dalam penerimaan karyawan?
- F :Harus Islam pastinya, dan contohnya untuk perempuan harus memakai hijab walaupun ketika mengikuti tes tidak memakai hijab diharapkan nantinya ketika sudah bekerja di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang harus memakai hijab ketika bekerja ataupun tidak. Karena jika diluar tidak memakai asumsi masyarakat dengan PT.Bank Muamalat akan jelek. Karena Bank ini berorientasi pada ajaran Islam.
- A :Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan di PT.Bank Muamalat Cabang Malang?
- F :Pertama yaitu melakukan *man power planning* setelah itu mengadakan rapat antara pimpinan dan HR yang membahas spesifikasi karyawan apakah itu (jumlah, kriteria, keahlian, dan tingkat) dalam waktu yang ditentukan. Setelah itu dilakukan proses rekrutmen yang melalui beberapa tahapan-tahapan tes. Diantaranya tes wawancara, tes tulis, tes keislaman, dan jika lolos maka akan dilakukannya tes kesehatan
- A :Apakah di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menggunakan iklan dalam media mencari karyawan ?
- F :Tentu saja menggunakan media iklan tidak hanya itu PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang juga menggunakan media sosial. Mengikuti perkembangan zaman yang ada

Wawancara

Interview : Anggi Mega Yuliarna

Interviewer : Wihardyan Yanuar

Tempat : Office Room PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang

Hari, Tanggal : Rabu, 1 Maret 2017

A :Menurut bapak apa yang dimaksud dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja ?

W :Proses Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja adalah suatu proses pengumpulan calon tenaga kerja yang mempunyai keahlian sebanyak mungkin dan kemudian diseleksi guna mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan ataupun lembaga.

A :Pada waktu kapan dilakukan proses rekrutmen ?

W :Di PT.Bank Muamalat Cabang Malang melakukan rekrutmen apabila dirasa kekurangan pegawai dan pada saat kekurangan pegawai tidak boleh sembarangan minta karyawan baru. Harus melalui beberapa proses yaitu dengan berdiskusi dengan atasan apakah karyawan yang dibutuhkan ini memang layak dan perlu ditambah lagi.

A :Apa yang mendasari dilakukannya proses rekrutmen di PT.Bank Muamalat Cabang Malang?

W :Di PT.Bank Muamalat Cabang Malang melakukan rekrutmen apabila dirasa kekurangan pegawai dan pada saat kekurangan pegawai tidak boleh sembarangan minta karyawan baru. Harus melalui beberapa proses yaitu dengan berdiskusi

dengan atasan apakah karyawan yang dibutuhkan ini memang layak dan perlu ditambah lagi. Dan sebelum merekrut karyawan pada bagian yang kosong sebelumnya akan menganalisis pekerjaan terlebih dahulu. Kemudian apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan menetapkan jabatan-jabatan apa yang memerlukan adanya tenaga kerja, maksudnya apakah pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan yaitu perencanaan SDM atau tenaga kerja dan apakah dengan penambahan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan.

A :Apakah ada jadwal khusus atau pasti dalam melaksanakan rekrutmen ?

W :Dalam setahun dua kali yaitu awal tahun, bisa pertengahan tahun dan juga bisa akhir tahun

A :Dari mana saja sumber rekrutmen pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang?

W :Seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karena calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan dan terlebih perusahaan sudah mengetahui kemampuan karyawan tersebut. Namun PT.Bank Muamalat juga menggunakan sumber eksternal dalam proses rekrutmennya.

Sumber eksternal dan sumber internal yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan diantaranya Sumber internal mempunyai kelebihan yaitu : lebih cepat, murah, waktu orientasi lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan penilaian kemampuan kerja lebih cepat dan kekurangan antara lain membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru, dapat mendorong pertentangan antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha

untuk keaneka ragaman tenaga kerja. Seperti halnya sumber internal sumber eksternal juga memiliki kelebihan yaitu jumlah calon karyawan lebih besar, membantu meningkatkan jenis tenaga kerja, mendorong masuknya pemikiran baru, biaya yang relative rendah untuk melatih karyawan professional, tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam perusahaan, kemungkinan membawa rahasia pesaing, dan membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja yang sama. Sedangkan kekurangannya adalah menimbulkan ketidak senangan pegawai yang ada, memerlukan biaya yang relatif besar dan menyita banyak waktu, dan orientasi yang lebih lama

A :Bagaimana Proses Rekrutmen di PT.Bank Muamalat Cabang Malang?

W :Prosedur rekrut karyawan di PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang dilakukan secara tertulis, untuk mengetahui kemampuan calon pelamar. Melalui wawancara langsung sehingga dapat dilihat dari cara dia (karyawan) berbicara, bahasa yang digunakan dan prestasi yang dimiliki. Dari informasi wawancara tersebut diterima atau ditolak, selanjutnya PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang akan menempatkan calon karyawan yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum karyawan ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon karyawan wajib mengikuti pelatihan (*training*), calon karyawan akan dibekali tentang jabatan pekerjaan yang diberikan dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.

Wawancara

Interview : Anggi Mega Yuliarna

Interviewer : Intan Meliyar Hati

Tempat : Office Room PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang

Hari, Tanggal : Rabu, 1 Maret 2017

A :Menurut ibu apa yang dimaksud dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja?

I :Proses rekrutmen adalah serangkaian usaha perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang terbaik untuk memajukan visi dan misi PT.Bank Muamalat Cabang Malang dengan seleksi maka akan ditemukannya calon karyawan-karyawan terbaik dan berkualitas

A :Dari mana saja sumber rekrutmen PT.Bank Muamalat Cabang Malang?

I :Untuk jabatan-jabatan yang kosong biasanya ditawarkan ke karyawan terlebih dahulu namun apabila dari pihak internal tidak ada yang menginginkannya, pihak bank akan melakukan proses rekrutmen yang bersumber dari eksternal.

A :Apakah di PT.Bank Muamalat cabang Malang memakai iklan dalam mencari pegawai ?

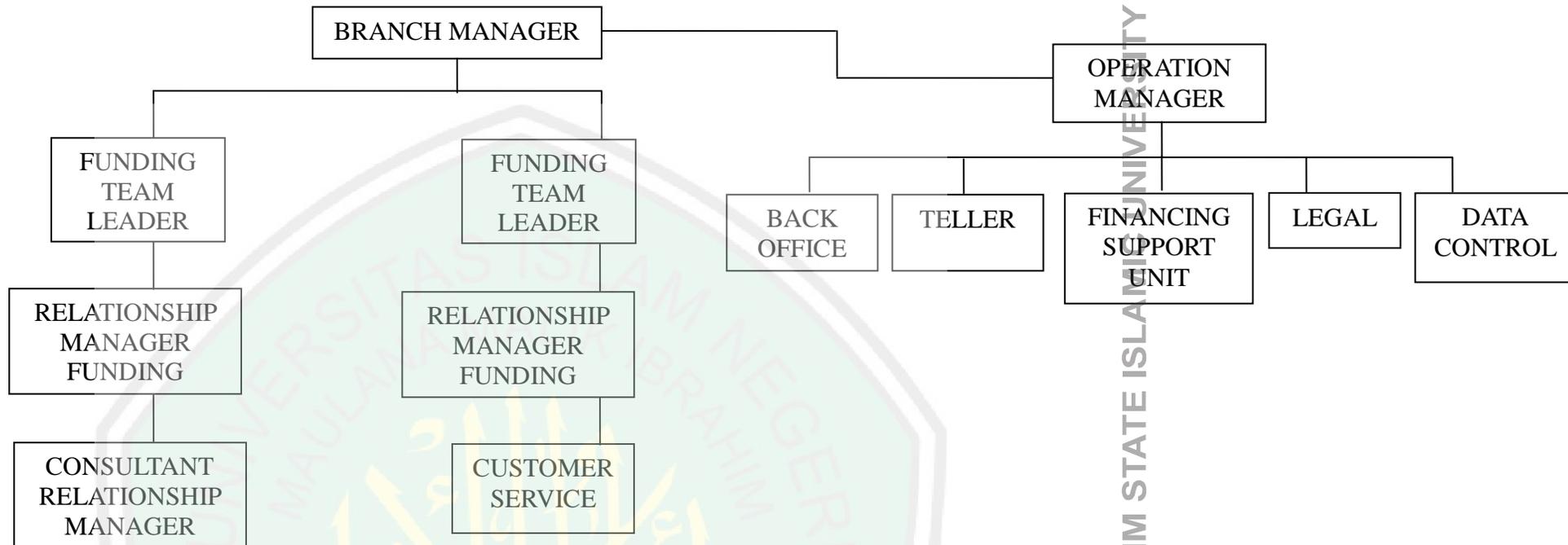
I :Ya, PT.Bank Muamalat memakai iklan untuk mencari pagwai baru melalui iklan di media sosia karena lebih efektif.

A :Apa saja spesifikasi seorang karyawan yang diterima di PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Malang ?

I :Untuk spesifikasi ikut ketentuan dari HRD

Lampiran 2

Struktur Organisasi PT.Bank Muamalat Tbk. Cabang Malang



PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang yang berada di jalan Kartanegara, Kota Malang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

1. Rizma (Branch Manager)
2. Khairunnisa (Operation Manager)
3. Ni Made Ferta Kurniawati (Financing Risk Staf)
4. Praditia Arif Fiantoro (Back Office)
5. Riska Mardiasih (Frontliner)
6. Fariz Ferbriansyah (Marketing)
6. Fariz Febriansyah (Marketing)
7. Rahadika (Remedial)
8. Abdulloh Faiz Khoironi (Sekretaris Branch Manager)
9. Wihardyan Yanuar (Human Resource Development)
10. Ahmad Nasichin (Unit Support Pembiayaan)
11. Penambah Bambang (Legal Officer)

Lampiran

BUKTI KONSULTASI

Nama : Anggi Mega Yuliarna
Nim / Jurusan : 15510077/ Manajemen SDM
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
Judul Skripsi : Implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
(Studi kasus pada PT.Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 November 2016	Konsultasi proposal	1.
2	26 November 2016	Revisi proposal dan judul	2.
3	5 Desember 2016	Konsultasi proposal	3.
4	10 Desember 2016	Revisi Bab I,II,III	4.
5	20 Desember 2016	Revisi Bab I,II,III	5.
6	31 Desember 2016	Acc Proposal	6.
7	13 Maret 2017	Konsultasi Bab IV, V	7.
8	20 April 2017	Revisi Bab IV, V	8.
9	26 April 2017	Revisi Bab IV, V	9.
10	15 Mei 2017	Revisi keseluruhan skripsi	10.
11	5 Juni 2017	Acc Skripsi	11.

Malang, 5 Juni 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 197507072005110055