

**MODEL REKRUTMEN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN
SYARIAH DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL
GADING PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Muh. Nur Kholis
NIM : E20171194

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ILAM
2022**

**MODEL REKRUTMEN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN
SYARIAH DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL
GADING PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Di ajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Muh. Nur Kholis

NIM : E20171194

Disetujui dosen pembimbing



Dr. H. Roni Subhan S.Pd., M.Pd
NIP. 197103062005011001

**MODEL REKRUTMEN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN
SYARIAH DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL
GADING PROBOLINGGO**

SKRIPSI


- Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah


Hari : Kamis
Tanggal : 29 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Toton Fanshurna, M.E.I
NIP. 198112242011011008


Wildan Hisbullah Suhma, S.Akun., M.Ak
NUP. 202109194

Anggota :

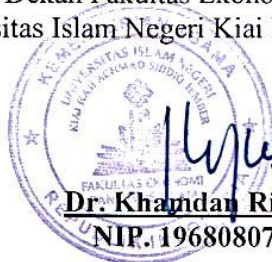
1. **Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si**


()

2. **Dr. Roni Subhan, S.Pd., M.Pd**


()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember




Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“salah seorang dari dua 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 ayat 26)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Muslimah* (Bandung: Marwah), 28.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur kupanjatkan kepada Allah SWT atas segalarahmat karunia-Nya sehingga dengan segala kekurangan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan segala kerendahan hati, skripsisaya persembahkan kepada :

1. Bapak saya yang bernama Marwasi dan ibu tercinta yang bernama Misyani, yang telah mendidik saya dari sejak kecil sampai saat ini yang rela mengeluarkan keringat demi menjadikan anakmu mendapatkan pendidikan yang tinggi. Terimakasih atas do'a yang tiada hentinya beliau panjatkan hanya untuk anakmu ini dan terimakasih telah memberikan motivasi dan semangat dalam menata masa depanku. Semoga sehat selalu dan rezekinya dilancarkan.
2. Kakak saya yang bernama Badrus Sholeh, yang sedang berjuang dalam memenuhi kebutuhan keluarga yang menyempatkan untuk memberi semangat dan dukungan.
3. Sahabat saya yang bernama Abdul Wahid, Siti Maisaroh, Lilik Krisnawati, Muzammil, Mukhlis Anshori teman mulai dari awal masuk kuliah dan yang memberi semangat. Semoga sehat selalu dan dilancarkan segala urusannya.
4. Keluarga besar IMADA Jember yang sudah mensupportku dan memberikan dorongan motivasi bagiku supaya lebih baik untuk kedepannya.
5. Teman-teman seperjuanganku Perbankan Syariah 04 angkatan 2017 yang sudah menemani belajar dalam sebuah ruang kelas dengan penuh kebersamaan pada saat proses perkuliahan berlangsung.
6. Untuk kampusku UIN KH. Achmad Siddiq Jember tercinta

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas tidho dan rahmatnya akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Sholawat serta salam semoga terus tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing dan menuntun ke jalan yang benar yakni agama

Kesuksesan serta keberhasilan dalam penulisan skripsi ini bukan tidak ada hambatan, melainkan penulis harus bekerja keras dan mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu menyampaikan terima kasih yang tiada batas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ruang terbuka untuk belajar di UIN KH. Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing dan memberi arahan kepada kami.
4. Bapak Dr. H. Roni Subhan S.Pd.,M. Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui sebelumnya.

6. Kepada Pimpinan dan Karyawan BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan informasi yang diperlukan hingga terselesaikan penyusunan skripsi ini.

Setelah melalui beberapa tahapan dan rintangan dalam penyusunan skripsi ini, tiada kata untuk penulis ungkapkan selain rasa bersyukur yang tiada batas kepada-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, penulis juga berharap adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dari skripsi ini.



ABSTRAK

Muh Nur Kholis,Dr. H. Roni Subhan S.Pd.,M.Pd 2021 :Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah Di BMT Masalahah Cabang Wangkal gading Probolinggo

Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan rencana kebutuhan suatu perusahaan dan dengan ketentuan Manajemen Syariah islam.

Fokus dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pola rekrutmen yang di terapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah berdasarkan pada pola-pola syariah? (2) bagaimana pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui apakah pola rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah Berdasarkan nilai-nilai syariah. (2) untuk mengetahui pelaksanaan model rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo.

Dalam penelitian ini yang digunakan ialah penelitian kualitatif lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, Keabsahan di uji dengan triangulasi sumber.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Pelaksanaan perekrutan karyawan pada BMT Masalahah sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam, terbukti bahwa BMT Masalahah telah menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan, keadilan, dan kejujuran. Selain itu, BMT Masalahah menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu meliputi kejujuran (*shiddiq*), dipercaya (*Amanah*), cerdas (*Fathanah*), berkumunukasi dengan baik (*Thabligh*).

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	27
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Subjek penelitian	45

D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Analisis Data	48
F. Keabsahan Data.....	49
G. Tahap Tahap Penelitian	50
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	52
A. Gambaran Objek Penelitian	52
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	59
C. Pembahasan Temuan.....	62
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 BMT yang ada di Kabupaten Probolinggo.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1 Struktur Organisasi.....	57



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor lembaga baik profit maupun nonprofit untuk lebih berkembang dan maju. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.²

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja adalah orang yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja. Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut, maka istilah

²Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Siduarjo: Zifatama Publisher, 2014), 04.

ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Hal ini dilakukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Selain itu keberadaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan, karena rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (Eksternal) organisasi atau dari dalam (Internal) organisasi. Penarikan (Rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.⁴

Rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen penyeleksian harus dilakukan sebaik mungkin agar tidak terjadi kesalahan dalam menerima dan menempatkan tenaga kerja, sehingga tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Tenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 15

⁴ Billy Renaldo Potale, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", (Berkala Ilmiah Efisiensi, 04(2016)), 455.

Tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan tujuan perusahaan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berdasarkan pada metode tertentu. Metode yang digunakan adalah yang dirasa paling tepat dan efisien untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁵

Adapun dalam pengadaan rekrutmen yang baik adalah dimana perlu melayani banyak tujuan yang kadang kala bertentangan. Perekrutan yang kerap disebutkan adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut dapat menjadi sedemikian besarnya sehingga sangat mahal untuk diproses. Selain itu perekrutan juga perlu memikat pelamar-pelamar yang sangat berbobot yang sangat berniat dalam penerimaan tawaran pekerjaan. Tujuan-tujuan pasca pengangkatan (*Posthiring Goals*) selanjutnya perlu juga dipikirkan proses perekrutan mesti menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang diharapkan. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*Spillover Effects*); yakni, citra umum organisasi

⁵Ade Iqbal P & Ardian Dwi Cahyo, Atiqotul Maulana, (*Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*), Universitas Trunojoyo Madura, 2 (oktober, 2018), 92.

haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-palamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan dan juga produknya. Lebih lanjut, segenaptujuan di atas haruslah diraih dengan kecepatan paling tinggi dan dengan biaya-biaya yang serendah mungkin bagi organisasi.⁶

Metode rekrutmen konvensional dan seleksi karyawan yang digunakan di perusahaan atau organisasi masih bersifat *informal*, yaitu melalui mulut kemulut, pada saat melakukan pendaftaran calon tenaga kerja harus menyerahkan langsung dokumen yang diperlukan, pengambilan dokumen tidak bisa dilakukan dengan media Online, penggunaan metode seleksi karyawan hanya berdasarkan seleksi dokumen dan wawancara langsung kepada calon tenaga kerja, dan sebagian besar penerimaan karyawan berdasarkan rekomendasi karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Dimasa pandemi saat ini, rekrutmen yang biasanya dilakukan secara langsung kini perusahaan harus melakukan rekrutmen jarak jauh menggunakan *Conference Vidio Call*. Hal ini sebenarnya menjadi peluang sekaligus tantangan. Dikatakan sebagai peluang karena dengan menggunakan interview jarak jauh, perusahaan dapat mengurangi waktu rekrutmen hingga 50%. Sedangkan *interview* jarak jauh menjadi tantangan karena beberapa perusahaan masih gagap dalam mempersiapkan perubahan terutama dalam penggunaan teknologi.

⁶Bahril Hidayat , *Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jurnal, Universitas Islam Riau, 2005),05.

Tantangan lainnya adalah beberapa pakar menyebutkan rekrutmen jarak jauh dinilai kurang efektif karena walau bagaimanapun juga berhadapan secara langsung dengan kandidat adalah *best practice* dalam melakukan *interview*.⁷

Perbedaan antara manajemen syariah dan konvensional adalah dalam cara pengambilan keputusan manajer, dalam manajemen konvensional cara menghadapi masalah serta menyelesaikannya dengan tindakan yang diambil di masa lalu, sehingga selalu mendasar pada tradisi, sedangkan manajemen syariah dalam mengambil keputusan atas suatu masalah harus berdasarkan pada kaidah-kaidah Allah yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadist serta teladan para sahabat.⁸

Berdasarkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan ini, maka peneliti mencoba untuk mengkaji modal rekrutmen ditinjau dari perspektif Islam (manajemen syariah).⁹ Sebab rekrutmen dalam Islam tidak hanya mengandalkan kepada keahlian dan kemampuan tapi lebih dari itu dalam Islam juga mengutamakan kejujuran dan tanggungjawab dari tenaga kerja itu sendiri. Agar tidak terjadi kecurangan dan penyelewengan terhadap wewenang dan kekuasaan, maka dalam proses rekrutmen Islam mengutamakan orang-orang yang paling tidak memiliki salah satu dari beberapa sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW. Beberapa sifat nabi

⁷ Senen, Febri Riyandi, Marsela Widya Monika, Nurhayati, Rachmat Indra Yadi, Vika Komalasari, *Perekrutan SDM Di Era Pandemi COVID 19*, (Jurnal, Universtas Pamulang), 02.

⁸ *Pengertian Manajemen Konvensional dan Syariah* (Medan, JL. Setia Budi No.79, 2021).

⁹ Nurul Hamidah, *Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Surabaya ditinjau Dari Perspektif Islam*, (Jurnal, Ekonomika dan Bisnis Islam, 2021), 1-11.

tersebut adalah ; *sidiq* (jujur), *amanah* (tanggung jawab), *tabligh* (mampu berkomunikasi dengan baik), *fathanah* (profesional).

Tabel 1.1
BMT yang ada di Kabupaten Probolinggo

No	Nama BMT	Tempat
1	BMT Masalahah Cabang Tiris	Jl. Raya Tiris No. 07 Tiris Probolinggo
2	BMT Masalahah Cabang Besuk Agung	Dusun Krajan RT/RW 03/02 Besuk Agung Besuk Probolinggo
3	BMT Masalahah Cabang Wangkal	Jl. Raya RT/TW 11/03 Desa Wangkal Kec Gading Probolinggo
4	BMT NU Kota Kraksaan	Jl. MT. Haryono, Semampir, Kec. Kraksaan Kab. Peobolinggo
5	BMT NU Leces	Jln. Leces Karang Tengah Clarak Kec. Leces Probolinggo
6	BMT NU Sumberasih	Jln. Raya Bromio (Utara Pasar Moneng) Desa Moneng Kec. Sumberasih Probolinggo

Sumber: <https://bmtugtnusantara.co.id/>

Disebuah perusahaan diperlukan seorang yang jujur sangat diperlukan oleh semua organisasi baik yang *profit orientied* maupun tidak. Selain kejujuran, tanggung jawab juga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi,

sebab dengan adanya tanggungjawab yang kuat semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.¹⁰ Menurut Islam tanggungjawab seorang karyawan atau tenaga kerja dan manusia secara umum tidak hanya kepada atasan saja tapi lebih dari itu semua perbuatannya juga akan di pertanggung jawabkan dihadapan dzat yang Maha Melihat dan Maha Mengetahui. Oleh karena itulah seorang karyawan yang menyadari akan hal seperti itu sangat dibutuhkan oleh semua jenis organisasi. Sebab ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya maka ia akan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berpikir berulang kali untuk melakukan penyelewangan.

Koperasi BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sebagai obyek penelitian karena koperasi tersebut merupakan salah satu koperasi yang dalam menjalankan organisasinya menggunakan manajemen syariah dan juga bisa dikatakan sebagai salah satu koperasi terbaik di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penghargaan yang telah diperoleh oleh koperasi tersebut baik skala regional maupun nasional, salah satunya adalah penghargaan sebagai koperasi simpan pinjam syariah berprestasi se-indonesia dari kementerian koperasi dan UKM 2006, Koperasi terbaik tingkat Provinsi Jawa Timur dari Gubernur Jawa Timur tahun 2006 dan juga koperasi berprestasi tingkat Nasional oleh Menteri Koperasi tahun 2017.

Satu hal yang perlu diperhatikan dibalik penghargaan yang diperoleh oleh koperasi tersebut ternyata sumber daya manusia yang mereka miliki

¹⁰Fariz, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya : LPPM STIE YAPAN, 2017), 30.

adalah hasil dari rekrutmen yang mengandalkan kejujuran dan tanggungjawab seperti teori rekrutmen yang dikemukakan dalam manajemen syariah.¹¹ Orang-orang yang mereka rekrut tersebut sebagian besar adalah orang-orang yang berlatar belakang pendidikan *salafy* atau mereka yang lulusan dari pondok pesantren *salaf*. Pondokpesantren *salaf* adalah pondok pesantren yang masih melakukan pengajaran terhadap santri-santrinya untuk belajar agama Islam secara khusus tanpa mengikutsertakan pendidikan umum di dalamnya. Kegiatan yang dilakukan diantaranya mempelajari ilmu-ilmu agama dengan menggunakan kitab-kitab kuning atau kitab kuno (klasik), menggunakan metode tradisional seperti hafalan dan menerjemahkan kitab-kitab kuning saat proses belajar mengajar berlangsung.¹²

Dengan bermodalkan tenaga kerja atau karyawan-karyawan itulah koperasi ini bisa maju dan berkembang sehingga bisa menjadi salah satu koperasi terbaik yang ada di Indonesia saat ini, dan dapat mengungguli koperasi-koperasi yang dalam proses rekrutmennya hanya mengutamakan orang-orang yang berpengalaman dan mempunyai keahlian tertentu saja. Berdasarkan fakta-fakta itulah peneliti tertarik untuk mengambil judul “Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah Di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo”

¹¹Sofyana Laylia Ludfi, *Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. TOHA PUTRA SEMARANG*, (Skripsi, UIN WaliSongo Semarang,2015), 04.

¹²Kholis Tohir, *Model Pendidikan Pesantren Salafi*, (Skopindo Media Pusaka,2020) , 21.

B. Fokus Penelitian

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

1. Apakah pola rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah berdasarkan pada pola-pola syariah?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pola rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah berdasarkan nilai-nilai Syariah.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan model rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis. Masing-masing manfaat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara ilmiah untuk mengukur kinerja perusahaan khususnya pada Model Rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah cabang wangkal Gading Kab. Probolinggo
- b. Sebagai sumber informasi, bahan bacaan maupun referensi untuk mengembangkan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan sebagai perbandingan yang dijadikan tolak ukur atau patokan dengan mempelajari perusahaan-perusahaan yang kinerjanya unggul, bagaimana cara mereka sampai pada titik keunggulan
- b. Penelitian ini bermanfaat bagi mahasiswa IAIN Jember, penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian keilmuan dan memperkaya khazanah dunia pustaka khususnya program studi perbankan syari'ah
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, penelitian ini dapat digunakan untuk:
 - 1) Memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai Rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah yang ada di BMT Masalah Wangkal Gading Prolinggo.
 - 2) Memperkaya wawasan dan pengalaman mengenai Rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisikan tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹³ Tujuan di cantumkannya definisi istilah ini adalah untuk menghindari kesalah pahaman terhadap istilah-istiah dalam skripsi yang berjudul “ Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah Di BMT Masalah cabang Wangkal Gading Probolinggo” maka hal-hal yang perlu peneliti jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen



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. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia diperusahaan.¹⁴

2. Manajemen Syariah

Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, jika setiap orang perilaku yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 52

¹⁴ Bahril Hidayat, *Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jurnal, Universitas Islam Riau, 2005), 05.

perilakunya akan terkendali.¹⁵ Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Hal yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan islam adalah harus memiliki sifat *ri'ayah* (jiwa kepemimpinan). Jiwa kepemimpinan menurut pandangan islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen. Watak dasar ini merupakan bagian penting dari manusia sebagai *khalifah fi al ardh*.¹⁶

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan digunakan agar supaya mempermudah dalam pembahasan isi, jadi penelitian disini menguraikan bab-bab supaya mempermudah dalam memahami pembahasan ini dan masing-masing bab terdapat berbagai bahasan yang lebih terperinci yaitu:

BAB I Pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian pustaka membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III Metode penelitian membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, maupun tahap-tahap penelitian.

¹⁵ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah* (Jakarta : Gema Insani, 2008), 05.

¹⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) , 28.

BAB IV Penyajian data dan analisis membahas mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis maupun pembahasan temuan.

BAB V Penutup atau kesimpulan maupun saran berisi mengenai kesimpulan maupun saran.

bagian akhir berisi mengenai daftar pustaka, pernyataan keaslian tulisan dan lampiran-lampiran lainnya.¹⁷



¹⁷Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 42.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang Rekrutmen yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Untuk memahami beberapa permasalahan dalam penelitian yang berjudul “ Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo”, maka penulis melakukan penelaahan terhadap beberapa sumber sebagai bahan pertimbangan antara lain:

1. Merry Safrina (2017) “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Iskam Terpadu Auladi Pakji Palembang ” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rekrutmen, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dan untuk mengetahui Variabel rekrutmen (X1), Pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Aulidi Pakjo Palembang. Penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Pulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Sekolah Islam Terpadu Aulidi Pakjo Palembang sebanyak 40 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi Linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), Pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Aulidi Pakjo Palembang. Variable pendidikan adalah Variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Aulidi Pakjo Palembang.¹⁸

2. Muhammad Syaifullah (2018) “Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BNI Syariah Kantor Cabang Bana Aceh”. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis perencanaan rekrutmen SDM .

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*fieldresearch*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan BNI Syariah menerapkan kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Islam yaitu keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik dan. Preferensi SDM mengutamakan ialah penampilan, usia, kemampuan berkomunikasi dan kondisi fisik. Kesuaian pendidikan dalam proses

¹⁸Merry Safrina, “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Aulidi Pakjo Palembang”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017).

rekrutmen tidak menjadi pilihan utama BNI Syariah dalam merekrut karyawan..¹⁹

3. Mohammad Wahyudi (2019) “Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung dalam Perspektif Syariah“. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah. Tujuan dari penelitian ini untuk mendalami mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan pada suatu organisasi perusahaan di nilai dari aspek syariah, penelitian ini di lakukan karena terdapat karakteristik pada tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan di NUsantara Mart Rejotangan dimana seluruh calon karyawan diwajibkan harus beragama islam dan dalam tahapan seleksi mengandung unsur keagamaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif diskriptif dengan jenis studi kasus dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap suatu program dan kejadian proses dan aktivitas terhadap satu orang atau lebih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen di NUsantara Mart Rejotangan di mulai dari melihat kekurangan karyawan dan selanjutnya melakukan perundingan, rekrutmen di lakukan secara terbuka, dengan kriteria harus beragama islam. Pada proses tahapan seleksi sendiri dilakukan berbagai macam tes seperti pengetahuan umum dan melakukan tahapan tes tambahan berupa tes keagamaan seperti solat lima waktu dan baca doa Qunut. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan syariah

¹⁹Muhammad Syaifullah, “*Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah, 2018).

dimana dilihat dari kecakapan kompeten dan kejujuran, proses tahapan seleksi sudah memenuhi kriteria syariah yaitu meliputi keahlian (*kaffah*), etos kerja (*himattul'amal*), terpercaya (*amanah*). Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen NUsantara Mart Rejotangan kesulitan menentukan kriteria yang tepat, lalu dalam proses seleksi kendala yang muncul adalah banyaknya pelamar membuat NUsantara Mart Rejotangan kesulitan dalam pelaksanaan dan pemilihan, untuk meminimalisir kendala yang terjadi NUsantara Mart Rejotangan selalu melakukan pembenahan maupun perbaikan.²⁰

4. Muhammad Alwi, Sigoino Edi (2019) ” Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat “. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 orang karyawan dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.²¹

²⁰Mohammad Wahyudi, “*Rekrutmen dan seleksi Karyawan di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung dan Perspektif Syariah*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah, 2019).

²¹Muhammad Alwi, *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat*, (Jurnal, Manajemen, 2019),15.

5. Intan Prawesti (2018) “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim”. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program Studi Ekonomi Syariah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan di BMT Permata Jatim dan menganalisis implikasi sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara informan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif selama di lapangan model miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku Sumber Daya Manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi

terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.²²

6. Miko Polindi, Ida Farida (2019) “Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari’ah”. Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk merepresentasikan rancang model proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi karyawan berdasarkan perspektif syari’ah pada perusahaan atau organisasi. Menggunakan pendekatan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan model rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang implemtasinya didasari dengan nilai-nilai syari’ah, akan memberikan oaupt sumber daya insani yang memiliki kemampuan secara teknis, dan memiliki moral, loyalitas serta rasa tanggung jawab di sebuah perusahaan.²³
7. Purnomo Hadi, Hartono (2019) “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo”. Universitas Islam Majapahit Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom

²²Intan Prawesti ,“Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah, 2018).

²³Miko Polindi, Ida Farida, “*Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari’ah*” . (Jurnal, Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu,2019).

Indonesia, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang , (2) mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, (3) mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, (4) mengetahui manakah diantara rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. teknik analisis data yang digunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji t, uji F dan regresi berganda. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS yang diambil dari data jumlah reponden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,568 > 2,03951) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,899 > 2,03951) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (124,391 > 4,15) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling

dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai thitung yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai thitung seleksi yakni 3,899..²⁴

8. Nurul Hamidah (2021) “Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Surabaya ditinjau dari Perspektif Islam”. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya ditinjau dari perspektif Islam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya telah sesuai dengan perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan data primer hasil wawancara dan data sekunder dari data tahunan perusahaan dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya masih belum menerapkan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip Syariah secara utuh. Karena perekrutan masih berpusat pada kantor pusat sehingga penerimaan karyawan untuk unit konvensional dan Syariah masih dilakukan dengan sistem perekrutan yang sama, belum ada pedoman dan spesifikasi khusus untuk rekrutmen di Pegadaian

²⁴Purnomo Hadi, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Siduarjo*, (Jurnal, Management and Accounting, 2019), 02.

Syariah. Perusahaan juga tidak mewajibkan karyawan untuk memiliki dasar pendidikan di bidang Ekonomi Syariah..²⁵

9. Ahmad Ridduwan (2020) “Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana proses pola rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung, dan adakah pengaruh pola rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung, serta bagaimana pola rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji karyawan dan kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjabarkan dan membuktikan pengaruh pola rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) dan verification (kesimpulan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh proses pola rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji karyawan dan kinerja karyawan pada

²⁵Nurul Hamidah, *Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Surabaya Ditinjau dari Perspektif Islam*, (Jurnal, Ekonomika dan Bisnis Islam, 2021),1-11.

bank BRI Syariah KC Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria ekonomi islam yang terdapat dalam al-Quran dan al-Hadits. Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam merekrut tenaga kerja mengacu pada strategi dasar sistem dan metode perekrutan menggunakan dua metode yaitu tertutup dan terbuka dan dua sumber yaitu internal dan eksternal. Dalam hal seleksi pihak bank BRI Syariah melakukan tes tambahan yaitu tes seputar pengetahuan keagamaan. Pihak bank BRI Syariah dalam hal menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan pendidikan. Sedangkan dalam hal pemberian gaji pihak bank BRI Syariah menggunakan sistem payroll yaitu suatu produk yang dikeluarkan oleh pihak bank untuk proses pemberian gaji karyawan.²⁶

10. Khana Khoirunnisa' Urbayanti (2021) "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo". Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Tujuan dari penelitian ini adalah kurangnya pemahaman atau pengetahuan karyawan dalam sistem syariah/perbankan syariah. Jenis penelitian yang peneliti lakukan ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Setelah data diperoleh, dianalisa

²⁶Ahmad Ridduwan, "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020).

dengan menggunakan metode induktif. Subjek dalam penelitian ini adalah calon karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah informasi dari pegawai/karyawan tetap BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional.²⁷

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Merry Safrina (2017) “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Iskam Terpadu Auladi Pakji Palembang”	1. Meneliti tentang Rekrutmen	1. Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang 2. Metode penelitian kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), Pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.
2	Muhammad Syaifullah (2018) “Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pad BNI Syariah Kantor Cabang	1. Meneliti tentang Rekrutmen 2. Pengumpulan data dengan observasi, wawan cara 3. Metode Penelitian Kualitatif	1. Studi kasus di BNI Syariah Kantor Cabang Bana Aceh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan BNI Syariah menerapkan kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif Islam yaitu keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik

²⁷Khana Khoirunnisa' Urbayanti, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”. (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

	Bana Aceh”			
3	Mohammad Wahyudi (2019) “Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung dalam Perspektif Syariah“	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi Kasus pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Dharmawangsa Surabaya 2. Variabel yang digunakan pendekatan “Succesive Hurdles” 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen di NUsantara Mart Rejotangan di mulai dari melihat kekurangan karyawan dan selanjutnya melakukan perundingan, rekrutmen di lakukan secara terbuka, dengan kriteria harus beragama islam
4	Muhammad Alwi, Sigoino Edi (2019) ” Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat “. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti tentang Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat 2. data primer 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat
5	Intan Prawesti (2018) “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi kasus di BMT Permata Jatim 2. Variabel yang digunakan Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal.
6	Miko Polindi, Ida Farida (2019) “Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang digunakan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja 	Hasil penelitian menunjukkan model rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang

	Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syari'ah"			implemtasinya didasari dengan nilai-nilai syari'ah.
7	Purnomo Hadi, Hartono (2019) "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo"	1. Meneliti tentang Rekrutmen	1. Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo 2. Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan thitung > t (4,568 > 2,03951) dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Nurul Hamidah (2021) "Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Surabaya ditinjau dari Perspektif Islam"	1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Rekrutmen	1. Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Surabaya ditinjau dari Perspektif Islam	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya masih belum menerapkan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip Syariah secara utuh.
9	Ahmad Ridduwan (2020) "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan terhadap Kinerja	1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti Rekrutmen	1. Studi kasus di Bank Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh proses pola rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji karyawan dan kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria ekonomi islam yang terdapat dalam al-Quran

	Karyawan di Bank Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam”			dan al-Hadits.
10	Khana Khoirunnisa’ Urbayanti (2021) “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi kasus di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo 	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian terdahulu tidak terdapat kesamaan dalam penelitian, baik itu dari objek penelitian ataupun yang lainnya. Sehingga penelitian ini asli dari penelitian sendiri.

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian.²⁸

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan

²⁸Tim Pengusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember : IAIN Jember Press,2017), 46.

tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006). Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.²⁹

2. Pentingnya Rekrutmen dalam Perusahaan

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*Vacancy*) dengan beraneka ragam diantaranya :

- a. Berdirinya organisasi
- b. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan yang baru
- c. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- d. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan terhormat maupun tidak terhormat sebagai tindakan
- e. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun

²⁹Ellyta Yullyanti, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Karyawan*, (Jurnal, Ilmu Administrasi dan Organisasi, 2011), 132.

f. Adanya pekerja yang meninggal dunia

Karena alasan-alasan itulah sebuah organisasi membutuhkan penyegaran berupa merekrut kembali pekerja yang telah meninggalkan jabatannya baik direkrut secara internal maupun eksternal. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknik yang dimiliki.

Selain itu rekrutmen karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa* baru *siapa*. *Apa* artinya kita harus terpilih dahulu menerapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). *Siapa* artinya kita harus mencari orang-orang yang tepat untuk menjabat jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job Specification*). Perekrutan karyawan yang berdasarkan *siapa* baru *apa* akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh di bawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan itu rendah. Jadi harus menugaskan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pekerjaan yang disenanginya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bagaimana pentingnya suatu perekrutan karyawan.³⁰

3. Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora (1997) rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

³⁰Siti Ririn Fauziah, Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah pada Panduan 's Collection Pandanaran Semarang' (Skrpsi: UIN Walisongo Semarang, 2015), 24.

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
 - 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal kepada perusahaan sesuai jangka waktu yang ditentukan.
 - 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi.
 - 4) Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, organisasi penempatan karyawan, organisasi pencari karyawan profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.³¹
4. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah proses yang dimulai dengan mencari calon pekerja sampai lamaran mereka ada di meja bagian personalia. Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya³²:

- a. Mencari melalui jalur dalam organisasi
 - 1) Bantuan karyawan lama
 - 2) Mencari dari arsip atau bank data pelamar
 - 3) Pengumuman terbuka dalam perusahaan

³¹Noor Arifin, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus (UNIS NU Jepara), 33.

³²Ajar, Manajemen Sumber Daya Manusia, (CV Budi Utama, 2020), 18-19.

b. Mencari melalui jalur luar organisasi

- 1) Memasang iklan lowongan kerja
- 2) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja
- 3) Memanfaatkan jasa penyalur tenaga kerja
- 4) Menggunakan jasa konsultan
- 5) Rekrutmen "go to campus"
- 6) Rekrutmen melalui organisasi profesi

5. Konsep Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilaksanakan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa pengertian tentang rekrutmen menurut beberapa ahli. Diantaranya sebagai berikut.

Menurut Samsudi Sadili rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Dubois bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik banyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan penarikan bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.

Menurut Siagian bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut meldon bahwa rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangat penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.³³

6. Sumber Rekrutmen

Terdapat dua sumber utama Rekrutmen ada dua yang dapat digunakan, yaitu sumber *internal* dan sumber *eksternal*. Sumber *internal* berkenaan dengan pegawai-pegawai yang ada pada saat ini di dalam organisasi sehingga mereka dapat di promosikan untuk mengisi posisi yang lowong, sedangkan sumber eksternal adalah individu yang pada saat dilakukan rekrutmen tidak diberdayakan oleh organisasi. Dalam

³³Muslihat, Penilaian Kinetja Kepala Madrasah (Yogyakarta : Deepublish), 31.

pelaksanaannya perlu menempuh berbagai sumber permintaan SDM yang berasal dari berbagai tempat. Oleh karena itu, proses rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya. Yaitu meliputi sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan pegawai yang ada pada saat ini di dalam organisasi, sedangkan sumber eksternal (*exsternal sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi.

a. Sumber *Internal*

Sumber internal dalam rekrutmen meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk di promosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja pegawai (*personnel records*), melakukan pengecekan daftar senioritas. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat *job posting* dan daftar keterampilan (*skill inventories*).

Pada saat terdapat kekosongan jabatan yang pertama diperhatikan organisasi adalah dari dalam organisasi sendiri. Melalui kebijakan rekrutmen internal, diberikan kesempatan kepada pegawai dari dalam untuk mengisi jabatan yang lowong tersebut. Selain itu, kebijakan perekrutan internal organisasi memberikan kesempatan

pertama untuk mengisi jabatan yang lowong. Berbagai pegawai yang ada pada saat ini merupakan sumber rekrutmen yang sangat efektif.

Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan, antara lain :

- 1) Kenaikan gaji dan status karir
- 2) Pengurangan risiko kekeliruan seleksi dan penempatan
- 3) Rekrutmen dan seleksi lebih sederhana
- 4) Pengalaman
- 5) Pelatihan dan sosialisasi

Disamping bermanfaat kebijakan rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan sebagai berikut :

- 1) Memicu pertikaian
- 2) Kebutuhan pegawai yang baru
- 3) Peniruan terhadap pegawai terdahulu
- 4) Perubahan teknologi
- 5) Efek riak
- 6) Pencapaian tujuan *affirmative action*

b. Sumber eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot suatu kualifikasi tertentu. Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan program referal pegawai, yaitu iklan secara lisan, *walk in applicant*, dimana sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian

rekrutmen di organisasi tersebut. Selain itu, metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi, iklan di koran dan jurnal perdagangan, akuisisi dan merger, *open house*, rekrutmen berdasarkan kontak, *contingent workforce recruiting* (perekrutan pegawai sementara). Selain melalui metode diatas juga terdapat beberapa sumber metode, yaitu melalui organisasi pencari pegawai profesional (*outsourcing*), organisasi profesi, dan balai latihan kerja milik pemerintah.

Kebijakan rekrutmen eksternal memiliki beberapa kelebihan antara lain :

- a) Ide dan wawasan baru
- b) Mengurangi pertikaian
- c) Perubahan hierarki organisasional

Sementara itu, kebijakan rekrutmen eksternal juga mempunyai beberapa kelemahan

- a) Risiko
- b) Beban biaya
- c) Kesempatan promosi
- d) Ketiadaan informasi ³⁴

7. Kendala-kendala Rekrutmen

Kendala-kendala yang biasa dihadapi dalam kegiatan perekrutan karyawan yang akan ditempatkan dalam sebuah organisasi antara lain

³⁴Lijan Portak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksari,2016),132-137

bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari karyawan dan faktor eksternal dari lingkungan. Secara umum kendala berasal dari:

a. Faktor-faktor Organisasi

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai sasarnya.

b. Kebijakan Promosi dari Dalam

Jika dalam suatu organisasi dianut kebijaksanaan bahwa dalam hal terjadinya lowongan, lowongan itu diisi oleh pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi. Maka ada beberapa hal yang menjadi kelemahannya, yaitu:

- 1) Kesulitan untuk memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan keahlian dan keterampilan yang baru
- 2) Para pekerja bisa cepat merasa puas diri karena mengetahui bahwa asal saja mereka bekerja sedemikian rupa sehingga prestasi kerjanya dipandang memenuhi syarat
- 3) Terciptanya para pekerja yang berpandangan minimalis.

c. Kebijaksanaan Tentang Imbalan

Setiap organisasi tentunya mempunyai kebijaksanaan tentang upah dan gaji yang diberikan kepada para karyawan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian, dan keterampilan serta jasa-jasa lainnya yang mereka berikan pada organisasi. Sedikitnya ada empat hal yang bisa dipertimbangkan.

Pertama, kebijakan harus pada kepentingan para anggota organisasi yang dalam hal ini tercermin dalam kesepakatan antara serikat pekerja/karyawan dengan manajemen. *Kedua*, kebijakan harus sesuai dengan kemampuan organisasi yang bersangkutan dalam memberikan imbalan pada tingkat tertentu kepada karyawannya. *Ketiga*, kebijakan harus menaati berbagai macam peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan. *Empat*, kebijakan harus mempertimbangkan lokasi dimana organisasi itu berada.

d. Kebijakan Tentang Status Kepegawaian

Ketentuan tentang apakah para karyawan harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah kemungkinan bekerja separuh waktu. Jika status kepegawaian adalah karyawan purna waktu, berarti organisasi tidak akan merekrut karyawan separuh waktu dan tidak akan memberikan karyawan bekerja ditempat lain, meskipun pada waktu senggangnya. Kebijaksanaan seperti ini membatasi ruang gerak pencari pekerja karena dengan kebijaksanaan seperti itu pelamar yang mereka cari hanyalah para calon yang bersedia secara purna waktu bagi organisasi yang hendak memperkembangkannya.

e. Rencana Sumber Daya Manusia

Rencana SDM biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen karyawan dari luar. Langkah tersebut tentu membatasi langkah dan tindakan yang mungkin

ditempuh oleh para pencari karyawan karena bagaimana pun ada yang telah ditetapkan dalam rencana harus dipatuhinya.³⁵

8. Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah

Manajemen Syariah adalah suatu pengelolaan yang mengatur organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal dan bermuara pada pencarian keridaan Allah.³⁶ Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja atau karyawan dalam sejarah awal Islam, berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang berkata:

دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَا وَرَجُلَانِ مِنْ بَنِي عَمِّي، فَقَالَ أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَمَرْنَا عَلَى بَعْضِ مَا وَّلَاكَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ، وَقَالَ الْآخَرُ مِثْلَ ذَلِكَ، فَقَالَ: إِنَّا وَاللَّهِ لَا نُؤَلِّي عَلَى هَذَا الْعَمَلِ أَحَدًا سَأَلَهُ، وَلَا أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ

Artinya:”aku dan dua 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 Allah berikan 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)³⁷

Hadist lainnya dari HR Muslim yang berkaitan dengan 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:

³⁵Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*(Jepara: UNISNU,2016),36

³⁶*Pengertian Manajemen Konvensional dan Syariah* (Medan, JL. Setia Budi No.79, 2021).

³⁷Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (jakarta: bumi aksara,2011),76

قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ
أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya: "Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagai mana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu".³⁸

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.³⁹

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.

³⁸Ibid., hlm. 76

³⁹Ibid., hlm. 77

9. Perilaku dalam Manajemen Syariah

Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan As Sunnah juga Ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba rapi, benar, tertib dan teratur.⁴⁰ Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

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.⁴¹ 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 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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

⁴⁰ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah* (Jakarta : Gema Insani, 2008), 1.

⁴¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* , (Jakarta: Bumi aksara,2011),79

bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.(QS. Al-Qashash: 26)⁴²

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.

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. Karenatanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah berdasarkan kepatutan dan kelayakan

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

⁴²Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus:Menara Kudus, 2006, hlm. 389.

positif dalam bidang jasa publik melalui dorongan pada umatnya untuk bekerja keras.

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.⁴³

Dalam Islam, prosesi perekrutan karyawan juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan Syariat Islam.⁴⁴

Pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan *rekrutmen*, *selection* (seleksi) dan *placement* (penempatan). Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini acuan yang digunakan dalam pendekatan yang Islami adalah jangan keluar dari empat pijakan dasar yaitu sebagai berikut:

⁴³Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), 197.

⁴⁴Abu Shin, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) 106.

- 1) Kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT dan sekaligus khalifah-Nya
- 2) Konsep adil
- 3) Tujuan individu dan organisasi
- 4) Karakter Rasulullah SAW (*Shiddiq, Amanah, Fathanah, Tabligh*)

Proses merekrut karyawan melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal rekrutmen dan seleksi, sedangkan menempatkan seseorang untuk bertanggung jawab pada tugas jabatan tertentu dikenal dengan penempatan (*placement*).

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 *intelligen* (IQ), kecerdasan *emosi* (EQ), dan kecerdasan *spiritual* (SQ) yang semakin lama di butuhkan 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 sedemikianrupa sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.⁴⁵

⁴⁵*Ibid.*, hlm 74-75

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus (*case study research*). Menurut Suharsimi Arikunto studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu.⁴⁶

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga merupakan yang mana prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang diamati.⁴⁷

Pendekatan Kualitatif digunakan untuk mengetahui dengan lebih mendalam dan terperinci tentang suatu permasalahan atau fenomena yang hendak diteliti, dalam penelitian ini kasus atau fokus yang akan diteliti yaitu tentang “Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo”.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian dilakukan, adapun yang menjadi lokasi penelitian terletak di BMT Masalahah Cabang Wangkal di

⁴⁶ Wahyuni, <http://digilib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf>, Op.cit.hal.21

⁴⁷ *Ibid.*, Hal. 22

jl. Raya RT/RW 11/03 Wangkal Gading Probolinggo dan pusatnya yang berada di jl. Raya Sidogiri No.10, Sidogiri, Kec. Karaton, Pasuruan.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang memanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.⁴⁸

Teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan adalah *purposive*, yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya, orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.⁴⁹

Ketika peneliti mengadakan wawancara dengan pimpinan BMT Masalah Cabang Wangkal, karyawan, mengenai Model Rekrutmen dalam Persketif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo, pertama dipilih satu atau dua informan, tetapi orang pertama memberikan data kurang lengkap, maka peneliti mencari informan yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang telah diberikan oleh orang sebelumnya. Proses ini berlanjut sampaiterpenuhi data-data yang dibutuhkan atau sampai data tersebut mengalami titik kejenuhan. Adapun yang dijadikan Subjek Penelitian antara lain :

1. Hisbullah selaku Kepala Cabang BMT Masalah Cabang Wangkal pimpinan di lembaga tersebut.

⁴⁸ Muh. Fitrah dan Luthfiyah, Metodologi Penelitian Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus (CV Jejak: Bima, 2017), 152.

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2017), 96.

2. Badrus Sholeh, Abrori dan Mustofiah Alwi selaku karyawan di BMT Masalahah Cabang Wangkal yang sudah berkecimpung dan setidaknya paham mengenai Rekrutmen di lembaga tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling awal dalam penelitian karena tujuan utama penelitian ini adalah mendapatkandata. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵⁰ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Jika wawancara di kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain.⁵¹

Metode Observasi ini digunakan peneliti sebagai cara untuk mengungkapkan Data-data sebagai berikut :

- a. Letak geografis atau profil BMT Masalahah Cabang Wangkal.
- b. Situasi dan kondisi BMT Masalahah Cabang Wangkal.
- c. Pelaksanaan Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 308.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 145.

- d. Kelamahan dan kelebihan Rekrutmen dalam Perspektif Manajmen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵² Penelitian ini menggunakan metode wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁵³

3. Dokumentasi

Peneliti melalui observasi dan wawancara, akan lebih kredibel atau bisa dipercaya apabila didukung oleh dokumentasi. Dokumentasi disini dapat berbentuk tulisan, gambar, dan karya monumental. Dokumentasi adalah sebagai pelengkap dari pengguna metode observasi maupun wawancara. Data yang perlu dicari peneliti dengan teknik dokumentasi ini ialah:

- a. Sejarah berdirinya BMT Masalahah cabang wangkal gading Probolinggo.
- b. Struktur organisasi kepengurusan dari BMT Masalahah cabang wangkal gading Probolinggo.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 317

⁵³ Djam'an Satori Aan Khomariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 233- 234.

- c. Visi dan misi dari BMT Masalah cabang wangkal gading Probolinggo.

E. Analisis Data

Teknik analisis data lebih banyak dilaksanakan bersamaan beserta pengumpulan data. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengelompokkan data, memilih data mana yang akan dimasukkan, menyusun data yang sudah dipilih dan membuat kesimpulan sehingga gampang difahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.

Dalam penelitian, penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif deskriptif yakni cara analisis cenderung memakai kata-kata maupun narasi untuk menjelaskan fenomena atau data yang diperoleh. Metode analisis data deskriptif bisa dilakukan melalui 3 tahap yakni sebagai berikut:⁵⁴

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang penting dan menfokuskan pada hal-hal pokok yang dicari tema dan polanya.

b. Penyajian Data

Penyajian data bisa dilaksanakan dalam wujud uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan semacam nya. Menurut miles dan humberman yang sangat sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan kesimpulan

⁵⁴Lexy j Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), 62.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berbentuk deskriptif atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas setelah diteliti menjadi jelas, bisa berupa hubungan kausal maupun interaktif, hipotesis dan teori.⁵⁵

F. Keabsahan Data

Keabsahan data adalah prinsip kesahihan dan keadaan data dalam suatu penelitian. Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti memakai triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan objek yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Teknik triangulasi yang dipakai dalam penelitian membandingkan atau mengecek baik informasi yang telah diperoleh dengan sumber lainnya. Ada empat jenis triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan pengguna sumber, metode, penyidik, dan teori.⁵⁶ Dalam penelitian yang dilakukan oleh seorang penulis sebagai teknike pemeriksaan data ialah menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain.

Adapun langkah-langkah dalam triangulasi sumber yakni :

1. Membandingkan data hasil pengamatan melalui hasil wawancara.
2. Membandingkan dengan apa yang dikatakan nya secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang mengenai situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.

⁵⁵Sigiono, *metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D...*, 247.

⁵⁶Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), 330.

4. Membandingkan suatu keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang misalnya rakyat biasa orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi sebuah dokumen yang berkaitan.⁵⁷

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian digunakan untuk mengetahui rencana pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir penelitian. Tahap-tahap penelitian yang telah dilalui sebagai berikut:

1. Tahap-tahap Pra Lapangan
 - a. Menyusun Rencana Penelitian

Pada tahap ini peneliti membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, diawali dengan pengajuan judul, penyusunan tata cara penelitian yang selanjutnya di konsultasikan kepada dosen pembimbing, dan dilanjutkan dengan membuat skripsi untuk syarat lulus di perguruan tinggi.

- b. Memilih Lapangan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading probolinggo.

⁵⁷Ibid., 330-331

c. Mengurus perizinan

Langkah selanjutnya yaitu mengurus perizinan dengan meminta surat pengantar dari akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam merupakan surat pengantar untuk memohon izin kepada pimpinan BMT Masalahah Cabang Wangkal untuk melakukan penelitian.

d. Memilih dan menentukan informan Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang terkait dengan penelitian. Informan yang diambil dalam penelitian ini adalah kepala dan karyawan BMT Masalahah Cabang Wangkal.

e. Menyiapkan perlengkapan penelitian dengan membuat instrumen pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian mengenai Rekrutmen di perusahaan atau yang lainnya dengan membuat instrumen observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Tahap pelaksanaan lapangan

Setelah persiapan dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melakukan penelitian. Dalam pelaksanaan tahap ini, peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan beberapa teknik, antara lain teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Tahap analisis data

Setelah semua data selesai dianalisis, kemudian kegiatan penelitian dilanjutkan dengan penyusunan laporan penelitian. Laporan tersebut diserahkan kepada dosen pembimbing skripsi untuk direvisi. Kemudian dilanjutkan sampai penelitian ini benar-benar terselesaikan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT Masalahah Cabang Wangkal

Menurut Bakhri (2004 : 89) berdirinya BMT MMU berawal dari keprihatinan para guru (asatidz) Madrasah Miftahul Ulum (MMU) di Pondok Pesantren Sidogiri (PPS) terhadap kondisi ekonomi masyarakat yang kurang memperhatikan kaidah-kaidah syaria;ah islam. Mereka resah dengan praktik ekonomi ribawi yang dilakukan oleh para *rentenir* dilingkungan kota santri ini, yang secara tegas dilarang oleh agama.

Para asatidz dan para pengurus madrasah terus berfikir dan berdiskusi untuk mencari gagasan yang bisa menjawab permasalahan umat tersebut. akhirnya ditemukanlah gagasan untu mendirikan usaha bersama yang mengarah pada pendirian lembaga keuangan syari'ah yang dapat mengangkat dan menolong masyarakat bawah yang ekonominya masih dalam kelompok ekonomi *mikro* (kecil).

Setelah didiskusikan dengan orang-orang ahli, maka Alhamdulillah terbentuklah wadah itu dengan nama “*Koperasi Baitul Mal Wa tamwilMaslahah Mursalah Lil Ummah*” yang disingkat dengan Koperasi BMT-MMU yang berkedudukan di Wonorejo Pasuruan. Pendirian koperasi didahului dengan rapat pembentukan koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 25 Muharrom 1418 H atau 1 Juni 1997 diantara asatidz dan pengurus Madrasah Miftahul Ulum (MMU) Pondok

Pesantren Sidogiri yang semangat memberikan pemikiran dan terlibat langsung berdirinya Koperasi BMT-MMU yaitu:

- a. M. Hadlori Abd. Karim yang saat itu menjabat sebagai kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
- b. M. Dumairi Nor yang saat itu menjabat sebagai Wakil Kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
- c. Baihaqi Ustman saat itu menjabat sebagai Tata Usaha MMU tingkat Ibtidaiyah.
- d. H. Mahmud Ali Zain saat itu menjabat sebagai ketua Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri dan salah satu ketua DTTM (Dewan Tarbiyah wat Ta'lim Madrasy)
- e. A. Muna'i Ahmad saat itu menjabat sebagai Wakil Kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri

Dengan diskusi dan musyawarah antara para kepala Madrasah Miftahul Ulum, maka disetujuinya untuk membentuk tim kecil yang diketuai oleh H. Mahmud Ali Zain untuk menyiapkan berdirinya koperasi, baik yang terkait dengan keanggotaan, permodalan, legalitas koperasi dan sistem operasionalnya.

Tim berkonsultasi dengan pejabat kantor Dinas Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah (PK&M) Kabupaten Pasuruan untuk mendirikan koperasi. Di samping itu, tim kecil juga mendapatkan tambahan informasi tentang BMT (Baitul Mal wat Tamwil) dari pengurus PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) pusat dalam suatu acara

perkoperasian yang diselenggarakan di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dalam rangka sosialisasi kerjasama Inkopontren dengan PINBUK pusat yang dihadiri antara lain oleh KH Nur Muhammad Iskandar S.Q dari Jakarta sebagai ketua Inkopontren, DR. Subiarto Tjakrawardaya Menteri Koperasi dan DR. Amin Aziz ketua PINBUK pusat.

Selain itu, Koperasi BMT MMU sangat ditunjang dan didorong oleh keterlibatan beberapa orang pengurus Kopontren Sidogiri. Dari diskusi dan konsultasi serta tambahan informasi dari beberapa pihak maka berdirilah Koperasi BMT MMU tepatnya pada tanggal 12 Rabi'ul Awal 1418 H atau 17 Juli 1997 M. berkedudukan di kecamatan Wonorejo Pasuruan. Pembukaan dilaksanakan dengan diselenggarakan selamatan pembukaan yang diisi dengan pembacaan shalawat Nabi Muhammad SAW. Kantor pelayanan yang dipakai adalah dengan cara kontrak/sewa yang luasnya $\pm 16,5 \text{ m}^2$ pelayanan dilakukan oleh 3 orang karyawan. Modal yang dipakai untuk usaha didapat dari simpanan anggota yang berjumlah Rp. 13.500.000 (Tiga belas juta lima ratus ribu rupiah) dengan anggota yang berjumlah 348 orang terdiri dari para *asatidz* dan pimpinan serta pengurus MMU Pondok Pesantren Sidogiri dan beberapa orang *asatidz*, pengurus Pondok Pesantren Sidogiri. BMT MMU pada tahun 2013 menetapkan perubahan nama lembaga menjadi BMT Maslahah atas instruksi dari kiai Sidogiri. Perubahan ini dimaksudkan agar masyarakat

luas lebih mudah mengenal BMT dengan tujuan yang dijadikan nama lembaganya.

Dalam rangka memaksimalkan pelayanan dan memanjakan anggota, pengembangan dan perluasan wilayah kantor pada tahun 2012 telah membuka 12 kantor cabang dan capem di 6 kota kabupaten di Jawa Timur salah satunya yang berada di Desa wangkal Kec. Gading Kabupaten Probolinggo. Sehingga anggota dan masyarakat tidak perlu lagi datang dari jauh untuk melakukan transaksi keuangan.⁵⁸

2. Visi dan Misi BMT Masalahah Cabang Wangkal

a. Visi BMT Masalahah:

- 1) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam
- 2) Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi

b. Misi BMT Masalahah:

- 1) Menerapkan dan memanfaatkan syariah islam terhadap aktivitas ekonomi
- 2) Menanamkan pemahaman mengenai system syariah dibidang ekonomi ialah adil, mudah, dan masalah
- 3) Meningkatkan kesejahteraan umat maupun anggota.
- 4) Melaksanakan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Siddiq / jujur, Tabligh / komunikatif, Amanah / dipercaya, Fathonah /*

⁵⁸Latar Belakang dan Riwayat perusahaan, <https://bmtmasalahah.co.id>

profrsional).

3. Jam Kerja BMT Masalahah Cabang Wangkal

Adapun jam kerja BMT masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo diantaranya:

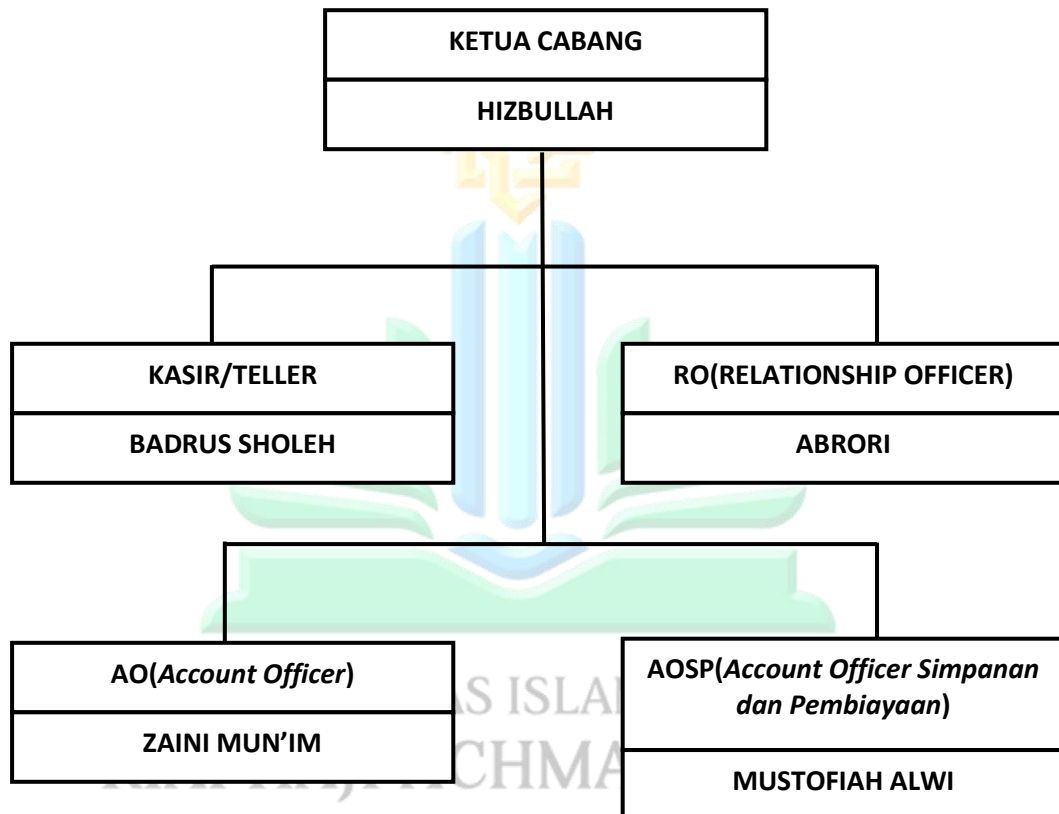
Hari Kerja	Jam Kerja
Senin	07.00 – 14.00
selasa	07.00 – 14.00
Rabu	07.00 – 14.00
Kamis	07.00 – 12.00
Jum'at	Tutup
Sabtu	07.00 – 14.00
Minggu	07.00 – 14.00

4. Letak Geografis BMT Masalahah Cabang Wangkal

Letak geografis merupakan letak suatu wilayah ataupun Negara sesuai dengan kenyataan di permukaan bumi dan didasarkan oleh kondisi alam sekitar. BMT Masalahah Cabang Wangkal terletak di jl. Raya RT/RW 11/03 Wangkal Gading Probolinggo 67292 jawa timur dan pusatnya yang berada di jl. Raya Sidogiri No.10, Sidogiri, Kec. Karaton, Pasuruan.

5. Struktur Organisasi BMT Masalah Cabang Wangkal

Struktur organisasi
Bmt masalah cabang wangkal
Gading probolinggo jawa timur



Tabel 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo

6. Job Discription

a. Kepala Cabang

Tugas maupun tanggung jawab dari seorang kepala cabang yaitu memastikan cabang dan bawahannya dapat mencapai penghimpunan tabungan sesuai target, menentukan cabang dan bawahannya dapat mencapai penyaluran pembiayaan sesuai target, menjaga ke stabilan

likuiditas cabang, menjaga kualitas pembiayaan cabang, memastikan akuntabilitas pencatatan di cabang, menjaga kedisiplinan dan kepatuhan seorang karyawan cabang pada sistem yang berjalan, memastikan pencapaian SHU cabang sesuai dengan target.

b. *Kasir/teller*

Tugas dari kasir yaitu bertanggung jawab dalam pencatatan keuangan, melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan baik umum ataupun simpanan berjangka, melayani setoran angsuran pembiayaan, menyusun dan menyerahkan laporan keuangan untuk pimpinan, merapikan dan menertibkan pemberkasan beserta administrasi kantor, menyusun laporan keuangan.

c. *RO (Relationship Officer)*

RO adalah seseorang yang bertugas untuk menjalin dan membina hubungan positif antara perusahaan dengan pelanggan, masyarakat, investor dan *stakeholders* yang terlibat dalam bisnis. dan juga akan menjadi perwakilan yang menjembatani ketika terjadi sebuah miskomunikasi ataupun komunikasi yang terhambat.

d. *AO (Account Officer)*

Merupakan seorang yang bertugas untuk mengelola pembukuan keuangan suatu perusahaan. AO tidak hanya bekerja sendiri di bidang keuangan. AO mempunyai peranan untuk bertanggung jawab atas semua anggota yang didapatkan.

e. AOSP (*Account Officer* simpanan dan Pembiayaan)

Tugas dari AOSP yaitu mencapai target simpanan dan pembiayaan, memonitoring kelancaran dalam pembayaran angsuran para anggota, memastikan penerima setoran tabungan dan pembiayaan beserta penarikan simpanan yang dijalankan dan dicatat sesuai dengan ketentuan dan prosedur, memastikan pemohon pembiayaan memahami ketentuan dan persyaratan pembiayaan.

B. Penyajian Data Dan Analisis

Dalam penelitian pastinya ada penyajian data, adanya data agar mampu memperkuat pembaca mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti. penyajian data merupakan bagian yang berisi tentang data-data yang dihasilkan pada saat penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah.

Hal tersebut dilakukan agar hasil yang didapat relevan dengan apa yang ada di lapangan. Seperti yang telah dijelaskan diawal dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan sebagai penguat dan alat pendukung dalam penelitian ini. secara berurutan akan disajikan data-data hasil dari penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

1. Rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo pada pola-pola syariah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti pada BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo. maka pola-pola syariah yang diterapkan di BMT Masalahah cabang wangkal Gading Probolinggo

dalam rekrutmen yang disampaikan oleh bapak Hizbullah selaku ketua cabang yaitu:

“Sebenarnya pola-pola yang di terapkan di BMT Maslahah sendiri tidak jauh beda dengan perusahaan lainnya tapi di BMT Maslahah sendiri lebih mengedepankan rasa tanggung jawab, amanah dalam menjalankan tugasnya. proses rekrutmen yang diterapkan di BMT Maslahah ini sendiri menentukan sumber atau metode perekrutan, sumber perekrutan yang diterapkan di BMT Maslahah sendiri ada dua diantaranya sumber internal dan eksternal, dan dalam dua tahun sekali terdapat pergantian karyawan antara BMT Maslahah ke BMT Maslahah lainnya”.⁵⁹

Hal ini juga disampaikan oleh karyawan BMT Maslahah Cabang Wangkal Yaitu bapak Zaini Mun'im yang mengatakan:

“Perekrutan Karyawan di BMT Maslahah sendiri menggunakan sumber internal maupun eksternal, namun di BMT Maslahah sendiri lebih menggunakan sumber eksternal dalam melakukan perekrutan, dimana lebih mengandalkan pelamar dari luar perusahaan/koperasi, pemasangan iklan disurat kabar, media elektronik, agar BMT Maslahah lebih mudah dalam mencari yang terbaik dari yang paling baik”.⁶⁰

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Abrori selaku RO di BMT Maslahah Cabang Wangkal yang mengatakan:

“Memang benar BMT Maslahah Cabang Wangkal dalam perekrutannya menggunakan sumber eksternal dan juga menggunakan metode tertutup dan terbuka sehingga memikat minat para pelamar dan juga tidak lupa memilih karyawan yang jujur (shiddiq), cerdas (*fathanah*), dan memiliki sifat dapat dipercaya (*amanah*) seperti yang diterapkan oleh para sahabat dan nabi”.⁶¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pola-pola syariah yang di terapkan di BMT Maslahah sendiri menggunakan manajemen syariah salah satunya manajemen dalam merekrut setiap calon karyawan. hal ini dibuktikan

⁵⁹Hizbullah, *Wawancara*, Wangkal, 05 Juni 2022.

⁶⁰Zaini Mun'im, *Wawancara*, Wangkal, 08 Juni 2022.

⁶¹Abrori, *Wawancara*, Wangkal, 07 Juni 2022.

dengan adanya kegiatan rekrutmen yang sangat selektif, adil, transparan, dan berdasarkan pada kelayakan dan kriteria khusus. selain itu terdapat kegiatan keislaman yang di lakukan oleh seluruh karyawan.

2. Pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT

Maslahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo

Pelaksanaan rekrutmen dalam sebuah perusahaan/koperasi merupakan tahapan yang paling awal dalam sebuah manajemen. Bahwasanya rekrutmen sendiri merupakan proses merekrut dan penempatan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini di ungkapkan oleh bapak Hizbullah selaku ketua cabang BMT Maslahah Cabang Wangkal yang mengatakan bahwa:

“Pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di BMT Maslahah sendiri tidak beda dengan perekrutan karyawan seperti biasa dimana BMT Maslahah sendiri menggunakan sistem *Marit* (system kecapaan), sumber, metode. metode yang di gunakan sendiri seperti memasang iklan, media koran, media electronic, pamflet dan lain-lain. dan juga di BMT Maslahah sendiri rata-rata karyawan nya alumni dari pondok sidogiri itu sendiri dan rekomendasi dari para alumni-alumni yang sudah senior. dan jika terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran maka hal pertamama yangn dilakukan pimpinan yaitu di tegur kemudian jika mengulangi kesalahan yang maka pimpinan cabang akan langsung menyerahkan semuanya ke pusat”⁶².

Hal ini juga disampaikan oleh karyawan BMT Maslahah Cabang Wangkal Yaitu bapak Zaini Mun'im yang mengatakan:

“Pelaksanaa rekrutmen di BMT Maslahah sendiri lebih berdasarkan kepada kebutuhan, ketika ada jabatan yang kosong maka barulah di buka perekrutan dengan prosedur yang sudah di terapkan seperti

⁶²Hizbullah, wawancara, Wangkal, 05 juni 2022

pengumpulan surat lamaran, pemanggilan, seleksi. Rata-rata perekrutan karyawan di BMT Masalah lebih ke para alumni Pondok Sidogiri sendiri tapi melalui tahapan-tahapan yang sudah ditetapkan”.⁶³

Keterangan dari Pimpinan cabang dan Karyawan BMT Masalah Cabang Wangkal dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal sudah menerapkan manajemen syariah dalam islam yang tidak hanya mengandalkan keahlian dan kemampuan tapi dalam islam lebih mengutamakan kejujuran dan tanggung jawab dari karyawan itu sendiri. Agar tidak terjadi kecurangan dan penyelewengan terhadap wewenang dan kekuasaan.

C. Pembahasan Temuan

Hasil analisis data yang dilaksanakan oleh peneliti dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan mengenai Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah cabang Gading Probolinggo diperlukan adanya pembahasan temuan. Dimana hasil dari pada analisis data yang segera dikaji melalui teori yang sudah ada untuk mengetahui keterkaitan keduanya guna dalam menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian tersebut. Pembahasan temuan akan disusun berdasarkan rumusan masalah misalnya penerapan dalam penyajian dan data analisis. Dijelaskan sebagai berikut:

⁶³Badrus Sholeh, *wawancara*, Wangkal, 06 juni 2022

1. Pola rekrutmen yang di terapkan di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah berdasarkan pada pola-pola syariah

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak BMT Masalah cabang Wangkal Gading Probolinggo mengenai Pola Rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo berdasarkan pada pola-pola syariah terdapat beberapa poin diantaranya.

a. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang akan masuk ke dalam perusahaan. Dalam merekrut karyawan BMT Masalah menggunakan dua metode yaitu Metode Tertutup dan Metode Terbuka:

1. Metode Tertutup

Metode rekrutmen tertutup adalah proses rekrutmen yang dilakukan dengan mencari calon karyawan dari internal perusahaan. Metode rekrutmen ini dapat dilakukan dengan cara *vertikal* (demosi) atau cara *horizontal* (rotasi). Cara horizontal bisa dilakukan perusahaan dengan langkah rotasi yaitu perpindahan jabatan pada level yang sama. Terdapat beberapa keuntungan dan kelemahan dalam pelaksanaan metode tertutup. Berikut keuntungan dan kekurangannya, antara lain:

a) Keuntungan Metode Tertutup

- 1) Meningkatkan semangat kerja
- 2) Sangat jarang terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen

- 3) Mendorong kelayakan karyawan terhadap perusahaan
 - 4) Biaya pelatihan akan lebih hemat
 - 5) Mendorong pengembangan diri pada karyawan
- b) Kelemahan Metode Tertutup
- 1) Sedikitnya kandidat yang memiliki kompetensi
 - 2) Umumnya senioritas menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi dan membuat karyawan yang benar-benar mampu tidak memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang kosong
 - 3) Pada posisi pekerjaan yang memerlukan kreatif dan inovatif, metode rekrutmen tertutup ini sulit untuk mendapatkan karyawan yang sesuai


2. Metode Terbuka

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

Metode terbuka ini meliputi sebagai berikut:

- 1) Iklan
- 2) Media Elektronik
- 3) Media Koran
- 4) Pamflet

Adapun dari kedua metode tersebut, yang lebih dominan diterapkan pada BMT Masalah adalah Metode Terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan agar pelamar yang masuk banyak dan peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas pun juga lebih banyak. Metode terbuka ini sesuai dengan manajemen syariah yaitu agar lebih transparan dalam memberikan informasi, termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari lowongan pekerjaan. Di samping karna alam raya ini di ciptakan oleh Allah Swt bukan hanya untuk satu orang atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga harus memberikan kesempatan pada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat AL-Mulk ayat 15:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER 

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Surat AL-Mulk ayat 15)*⁶⁴

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah swt dan tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehinggalah dalam hal ini tidak layak dalam

⁶⁴Moh. Rifai, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang : CV Wicaksana, 1991, hlm. 508.

rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan hanya karena kedekatan hubungan saja.⁶⁵

b. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen karyawan adalah tempat asal dimana karyawan berada, dapat diperoleh dari dalam ataupun dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen karyawan yang ada di BMT Maslahah mencakup dua Sumber yaitu Sumber *Internal* dan Sumber *Eksternal*. Sumber *Internal* diambil jika karyawan yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup yang sudah ada didalam perusahaan tersebut. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan dan promosi.

Sedangkan Sumber *Eksternal* diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada karyawan yang dapat mengisinya, posisi yang kosong tersebut terjadi akibat perkembangan BMT Maslahah yang sangat pesat walaupun terdapat saingan yang mendekati dengan BMT Maslahah. Sehingga perusahaan mencari karyawan dari luar. Karena banyaknya pekerjaan yang tidak bisa di rangkap atau yang di tangani oleh manager yang telah ada.

⁶⁵Mursi, Ahmad Hamid, *Sumber daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*, Yogyakarta : Gema Insani, 1997, hlm. 40.

2. Pelaksanaan Rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang wangkal Gading Probolinggo

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 menggunakan berbasis manajemen syariah salah satunya manajemen dalam merekrut setiap calon karyawan. Rekrutmen yang dilaksanakan sebenarnya sama pada umumnya yaitu meliputi *test* kemampuan dasar, wawancara, *test* psikologi, dan masih banyak lainnya.

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS Al-Qashash ayat 26)”⁶⁶

Dari ayat diatas terdapat lafadz *Ista'jarta* yang berarti menjadikan dia untuk dijadikan pekerja. Lafadz *Qawiyyul amiinu* diartikan kuat (sehat jasmani rohani) dan dapat dipercaya. Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan haruslah memilih mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya). Amanah

⁶⁶Moh. Rifai, al-Qur'an dan Terjemahnya, Op.cit., hlm.353

disiniartinya 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.

BMT Masalahah juga sudah mempunyai beberapa kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif syariah yaitu:

a. Kecakapan Karyawan

Kecakapan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang calon karyawan BMT Masalahah 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.

b. Kesehatan Moral dan Fisik

BMT Masalahah 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.

c. Pengetahuan yang baik

Berpengetahuan baik yaitu daya upaya seseorang dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara yang bijaksana. Setiap

calon karyawan sebelum diterima untuk bekerja harus mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk meningkatkan pengetahuannya agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak mau menerima calon karyawan yang tidak mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam meningkatkan perkembangan yang ada di BMT Masalah Cabang Wangkal.

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 :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AHMAD SYAFI
KAMPUS 1
Jember

بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ، جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ: مَتَى السَّاعَةُ؟ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ: سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ. وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ، حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ: أَيْنَ - أَرَاهُ - السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ قَالَ: هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Artinya : *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)⁶⁷

d. Kesempurnaan Kerja

Rasulullah Saw yang menekankan pada aspek keindahan setiap benda Rasulullah amat menyadari akan pentingnya kecantikan dan keindahan setiap benda. Oleh karena itu beliau membuktikan bahwa Islam memberikan peranan yang lebih terhadap keahlian seseorang dan pada saat yang sama mengalahkan kecantikan dan keindahan dalam setiap benda.

Kriteria rekrutmen ini berhubungan dengan kriteria yang lain seperti pengetahuan dan pengalaman calon karyawan. Sehingga BMT Maslahah juga memenuhi kriteria kesempurnaan kerja yang diterapkan dalam ekonomi islam.

Kemudian sistem rekrutmen yang dilakukan di BMT Maslahah adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan

Menentukan jabatan atau pekerjaan apa saja yang kosong dan segera membutuhkan karyawan. Kemudian BMT Maslahah melakukan rekrutmen karyawan baru. Dari perekrutan karyawan baru tersebut, sehingga akan diperoleh beberapa calon karyawan yang melamar. Langkah awal yang harus dilakukan dalam perekrutan karyawan adalah menentukan sifat dan keadaan dari

⁶⁷Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa-Hukmu al-Muhammadiyah*,

jabatan yang akan diberikan kepada orang-orang yang akan direkrut.

2) Mengumpulkan surat lamaran

Sebelum melakukan rekrutmen BMT Maslahah akan mengumpulkan surat lamaran yang telah masuk selama periode tertentu untuk kemudian di seleksi sesuai kriteria dan kebutuhan.

3) Panggilan

Setelah menyeleksi surat lamaran, hal yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan panggilan kepada calon karyawan yang terpilih sebagai kandidat.

4) Seleksi

beberapa berkas yang harus dicantumkan dalam surat lamaran sama seperti surat lamaran pada umumnya yakni berisi surat lamaran, foto 3x4 dan 4x6, ijazah terakhir minimal SMA, D3, S1 kemudian disertakan dokumen pendukung yaitu Surat Keterangan catatan kepolisian (SKCK) dan surat keterangan Sehat.⁶⁸

⁶⁸Hisbullah, *Wawancara*, 05 Juni 2022

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan perekrutan karyawan pada BMT Masalah sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam, terbukti bahwa BMT Masalah telah menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan, keadilan, dan kejujuran. Selain itu, BMT Masalah menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu meliputi kejujuran (*shiddiq*), dipercaya (*Amanah*), cerdas (*Fathanah*), mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*).
2. Metode yang lebih dominan diterapkan oleh BMT Masalah adalah Metode Terbuka. Metode Terbuka ini dilakukan dengan memasang iklan pada surat kabar (harian Suara Merdeka) dan pada media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet, dll). BMT Masalah juga menggunakan Sumber *Internal* dan *Eksternal*. Sumber *Internal* melalui promosi yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya. Sedangkan sumber *Eksternal* melalui program pemasangan iklan di surat kabar dan media elektronik. Dan dalam 2 tahun sekali BMT Masalah melakukan pertukaran karyawan dari BMT lain ke lainnya.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya lebih diperbanyak informasi lowongan pekerjaan yang ada di BMT Masalahah. Tidak hanya di koran suara, info job lowker (JobsDB, Jobstreet saja) akan tetapi lebih meluas lagi seperti media massa iklan di tv, baliho, brosur, internet (facebook,Instagram atau twitter dll) yang dilihat oleh banyak massa.
2. Kepada pihak BMT Masalahah agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV. Budi Utama.
- Andriani, Durri. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Arifin, Nur. 2015. *Manajemen sumber Manusia Teori Dan Kasus*. Skripsi: UNIS NU Jepara.
- Merry Safrina.2017. *Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terhadap Aulidi Pakjo Palembang*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Muhammad Syaifullah.2018. *Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Fauziah, Siti Ririn. 2015. *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang*. Skripsi: UIN Wali Songo Semarang.
- Mohammad Wahyudi. 2019. *Rekrutmen dan seleksi Karyawan di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung dan Perspektif Syariah*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Fitrah, Muh & Lutfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. CV. Jejak Bima.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja*. Malang: Literasi Nusantara.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Dumber Daya Insani*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Khomariah, Djam'an Satori Aan. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy j. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muayyidah, Lilis. 2014. *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil*. Skripsi: UIN Sunan Ampel.
- Muslihat. 2016. *Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*. Yogyakarta: depublish.
- P, Ade Iqbal & Ardian Dwi Cahyo. Atiqotul Maulana. 2018. *Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK*. Skripsi: UIN Trunojoyo Madura.
- Penyusun, Tim. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*. Jember: IAIN Jember Pres.
- Polindi, Miko & Ida farida. 2019. *Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja Dan Kompensasi karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah*. Jurnal: Aghinya Stiesnu Bengkulu.

- Potale, Bily Renaldo. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Prawesti, Intan. 2018. *Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*. Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Priono & Marnis. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, Irwan Rahmatullah. 2014. *Analisis Tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Dharmawangsa Surabaya)*. Skripsi: UIN Sunan Ampel.
- Rahmah, Nur A'Iny. 2016. *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madinah Lamongan*. Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- RI, Departemen. 2006. *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*. Kudus: Menara Kudus.
- Shin, Abu & Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Garafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Portak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksari.
- Sufyan, Ali. 2015. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di Sepingan Tour And Trave*. Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Urbayati, Khana Khirunnisa'. 2021. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Citra Mentari Sejahtera Ponorogo*. Skripsi: IAIN Ponorogo.
- Yulianti, Elyta. 2011. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal: Ilmu Administrasi Dan Organisasi.
- Durri Andriani dkk, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011), 38.
- Lutfiyah dan Muh. Fitrah, *Metodologi Penelitian Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus* (CV Jejak: Bima, 2017), 152
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 308.
- Djam'an Satori Aan Khomariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 233-234.
- Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), 330.

Shin Abu, Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian historis dan Kontemporer*(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2006)106.

Moh. Rifai, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang : CV Wicaksana, 1991,hlm. 508.

Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa-Hukmu al-Muhammadiyah*

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

Moh. Rifai, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Op.cit., hlm.353

Sigiono, *metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D...*, 247.

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

Lukman Hakim,*Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*(Surakarta: Erlangga, 2012),197.

<https://bmtmasalah.co.id>

<http://digilib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf,Op.cit.hal.21>



MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
MODEL REKRUTMEN DALAM PERSPETIF MANAJEMEN SYARIAH DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL GADING PROBOLINGGO	A. Rekrutmen	Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internal dan Eksternal 2. Iklan 3. Media Koran 4. Media elektronik 	<p>Data Primer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan 2. Pimpinan <p>Data Sekunder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal 2. Website/internet 3. Artikel 4. Buku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan penelitian : Studi Kasus 2. Jenis penelitian : Kualitatif 3. Teknik penentuan subjek : <i>Purposive</i> 4. Teknik pengumpulan data : <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Analisis Data <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Kesimpulan 6. Keabsahan Data <i>Triagulasi Sumber</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pola rekrutmen yang diterapkan di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo sudah berdasarkan pada pola-pola syariah? 2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo?
	B. Manajemen Syariah	Manajemen Syariah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amanah 2. Jujur 3. Tanggung Jawab 			

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tanhan di bawah ini :

Nama : Muh Nur kholis
NIM : E20171194
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN KHAS Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo**” adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Desember 2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHM IQ
J E M B



Muh Nur Kholis
NIM: E20171194

PEDOMAN WAWANCARA

MODEL REKRUTMEN

DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH

DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL GADING PROBOLINGGO

A. pertanyaan Wawancara pada informan (pegawai BMT Maslahah)

1. Sejarah berdirinya BMT Maslahah?
2. Struktur BMT Maslahah?
3. Visi Misi BMT Maslahah?
4. Sistem Rekrutmen yang di terapkan di BMT Maslahah?
5. Sumber Rekrutmen yang di terapkan di BMT Maslahah?
6. Tahap-tahap Rekrutmen yang di terapkan di BMT Maslahah?
7. Pola-pola Rekrutmen yang di terapkan di BMT Maslahah?
8. Apakah pola-pola tersebut sudah berdasarkan pada ketentuan syariah?
9. Bagaimana cara menerapkan pola rekrutmen di BMT Maslahah?
10. Metode rekrutmen yang di terapkan di BMT masalah?
11. Bagaimana cara BMT Menyelesaikan masalah jika terdapat karyawan yang melanggar aturan?

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hizbullah

Jabatan : Pimpinan BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Muh Nur Kholis

NIM : E20171194

semester : XI (Sebelas)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Instansi : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo terhitung tanggal 04 Juli sampai 30 Agustus untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“MODEL REKRUTMEN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH DI BMT MASLAHAH CABANG WANGKAL GADING PROBOLINGGO”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui, 04 September 2022

Pimpinan BMT



Surat izin penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos. 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B- /Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 Mei 2022

Yth. Kepala BMT Maslahah
Jl. Raya wangkal - Kecamatan. Gading - Probolinggo

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Muh Nur Kholis
NIM : E20171194
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset Mengenai Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah Di BMT Maslahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo Di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nur Fudiyawan Islami Rahayu

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Muh Nur Kholis
NIM : E20171194
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di
BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo

No	Tanggal	Jenis kegiatan	Paraf
1	02 Juni 2022	Menyerahkan surat izin penelitian	
2	05 Juni 2022	Wawancara Kepada bapak Hizbullah	
3	06 Juni 2022	Wawancara kepada bapak Badrus Sholeh	
4	07 Juni 2022	Wawancara Kepada bapak Abrori	
5	08 Juni 2022	Wawancara Kepada Bapak Zaini Mun'im	

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara dengan Kepala Cabang BMT Masalah Wangkal



Wawancara dengan Mas Badrus Sholeh sebagai Kasir/Teller



Wawancara dengan Bapak Mustofiah Alwi sebagai Relationship Officer



Gambar Kantor BMT Maslahah Cabang Wangkal Gading probolinggo

BIODATA PENULIS



A. Data Pribadi

Nama : Muh Nur Kholis
NIM : E20171194
Tempat, tanggal lahir : Prob, 08 Oktober 1998
Alamat : Dusun Romali RT/TW 008/003 Desa mojolegi
kec.gading Kab. Probolinggo
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No Telp : 085319588522
Email : kholisnur1098@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

TK : PGRI Miftahul Jannah
SD : SDN 03 Seboro Krejengan
MTS : MTS Darullughah Wal Karomah
SMK : SMK Darullughah Wal Karomah
Perguruan Tinggi : UIN KHAS Jember

C. Pengalaman Organisasi

1. UKOR UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. IMADA 2019/2020