# REKRUTMEN SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH NON BANK DI KOTA BENGKULU DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM



# **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

ESTIKAWATI NIM. 1316130149

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU TAHUN, 2017 M/ 1438 H

#### SURAT PERNYATAAN

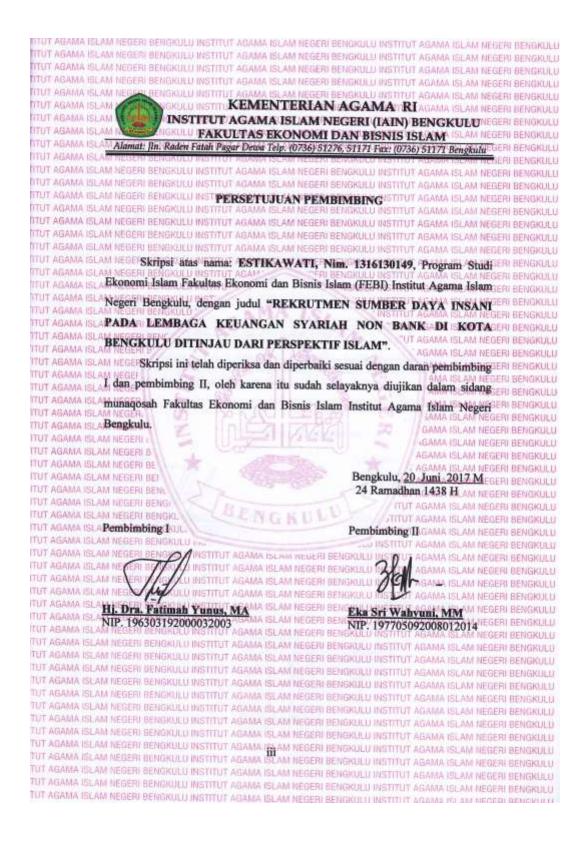
# Dengan ini saya menyatakan:

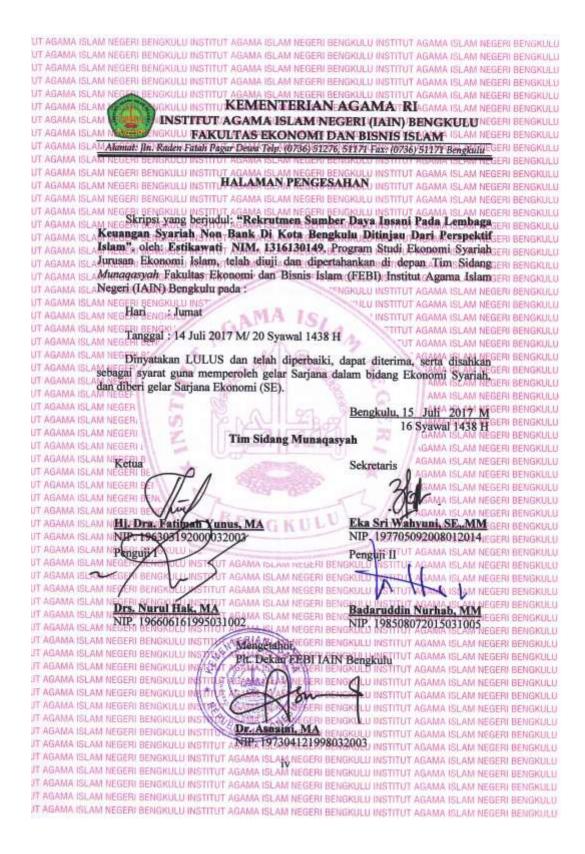
- Skripsi dengan judul "Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu meupun di Perguruan Tinggi lainnya.
- Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
- 3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
- 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, <u>20 Juni 2017 M</u> 24 Ramadhan 1438 H

Mahasiswa yang menyatakan

NIM 1316130149





# **MOTTO**

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyiroh 94: 6)

"Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar"

(Q.S Al-Baqarah 2: 153

# PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT pemilik alam semesta, atas segala rahmat dan karuniaNya. Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ini sebagai sebuah hasil dari perjalanan yang luar biasa kepada:

- 1. Kedua orang tuaku tercinta yaitu Bapak Sukidi dan Ibu Paerah yang setiap saat selalu mendoakan dan merestui setiap langkahku, dan selalu mengajarkan untuk selalu berdoa dan berusaha, dan berharap aku kan jadi anak yang berbakti kepada orang tua, guru, berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara.
- 2. Kakakku Endri Irawan dan Iparku Dahlia, serta keponakanku Muhammad Ikhsan Fajri dan Iqbal Al-Farizi.
- 3. Mukhdan Muzakkir Ramli, terimakasih atas doa dan dukungan yang luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 4. Sahabat seperjuangan EKIS A Pipi Rosita, Thiti Novidia, Elisa, Dinda, Anita, Yepi, Nena, Nafi'ul, Badriah, Sinta, Monika, Alfina, Istiqomah, Puji, Gita, Widia, yang selalu memberikan semangat dan terimakasih untuk kebersamaan selama ini.
- 5. Sahabat kost kantín 21 Izatul Yazídah, Destrí Suarní, Dessí Novita Sarí, Eka Setianí, Anisa Fítrí, Jíní Maya Sarí, Jowan Parena, Ayu Rahmí, Eva Darna, Nurkholís Majíd, teríma kasíh atas kebersamannya.
- 6. Keluarga KKN kelompok 80 Desa Sukalangu Kecamatan Lais Desi Dahnita, Sefti Malini Sihombing, Elsi Meidya Fitri, Martina Khusnul Khotimah, Lesa Anggraini, Tri Noprianti, Aswatun Hasanah, Sutami Irawan, Muhammad Rizki Pulungan, Ardianyah, kalian adalah keluarga baru yang luar biasa.
- 7. Agama, Bangsa dan Almamaterku.

#### **ABSTRAK**

Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam. Oleh Estikawati NIM 1316130149

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu (1) Bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam (2) Tinjauan Islam Terhadap Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Tinjauan Islam Terhadap Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu melakukan rekrutmen masih mengacu pada PT. Pegadaian (persero) Pusat. Sedangkan di Asuransi Takaful Cabang Bengkulu rekrutmen sepenuhnya berada pada ketentuan pimpinan, untuk mendaftar menjadi karyawan, khususnya untuk menjadi agen di Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan pimpinan. (2) Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu dalam melakukan Rekrutmen Sumber Daya Insani belum sesuai dengan tinjauan Islam, karena belum memprioritaskan karyawannya memiliki basik pendidikan yang sesuai dengan Lembaga Keuangan Syariah dan memiliki Kompetensi yang sesuai dengan bidangnya seperti Ekonomi Syariah atau Asuransi Syariah.

Kata Kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Insani

#### KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam".

Shalawat dan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus, baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi islam (SE) pada program studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

- 1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Plt. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Ibu Dr. Asnaini, MA, selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- 3. Bapak Idwal B, MA selaku Plt. Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- 4. Ibu Dra. Hj. Fatimah Yunus, MA selaku Pembimbing I dan Ibu Eka Sri Wahyuni, SE,.MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
- 5. Kedua orang tuaku bapak Sukidi dan ibu Paerah yang selalu mendoakan kesuksesan penulis.
- 6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

- 7. Staf dan kayawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
- 8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, <u>20 Juni 2017 M</u> 24 Ramadhan 1438 H

Estikawati NIM 1316130149

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	
V	iii
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	
X	iii
DAFTAR LAMPIRRAN	
X	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Peenelitian	9
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Penelitian Terdahulu	10
G. Metode Penelitian	13
H. Sistematika Penulisan	18
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Rekrutmen	20
1. Pengertian Rekrutmen	20
2. Proses Rekrutmen	22
B. Pengertian Sumber Daya Insani	24
C. Karakteristik Sumber Daya Insani	26
D. Rekrutmen dalam Perspektif Islam	29
E. Lembaga Keuangan Syariah Non Bank	33
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Simpang Skip Bengkulu	39
1. Sejarah PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Simpang Skip	
Bengkulu	39
2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang	
Simpang Skin Bengkulu	42

	3. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Simpang	
	Skip Bengkulu	4
	4. Produk PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Simpang Skip	
	Bengkulu	4
B.	Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu	4
	1. Sejarah Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu	4
	2. Struktur Organisasi Asuransi Takaful Keluarga Cabang	
	Bengkulu	4
	3. Visi dan Misi Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu	4
	4. Produk Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu	4
RAR I	V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Pelaksanaan Rekrutmen Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank	
	di Kota Bengkulu	:
	1. Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT. Pegadaian (persero) Syariah	
	Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu	
	2. Pelaksanaan Rekrutmen Pada Asuransi Takaful Keluarga Cabang	
	Bengkulu	
В.	Tinjauan Islam Terhadap Rekrutmen Pada Lembaga Keuangan	
	Syariah Non Bank di Kota Bengkulu	4
BAB V	V PENUTUP	
	Kesimpulan	
	Saran	
ъ.	Cutation and the control of the cont	,

DAFTAR PUSTAKA DAFTAR LAMPIRAN

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang	
Simpang Skip Bengkulu	6
Tabel 1.2 Daftar Karyawan dan Agen Asuransi Takaful Keluarga Cabang	
Bengkulu	6
Tabel 1.3 Daftar Lembaga Keuangan Syariah Non Bank yang Terdaftar	
Di Otoritas Jasa Keuangan di Kota Bengkulu	14

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen	24
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (persero) Syariah	
Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu	42
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Asuransi Takaful Keluarga Cabang	
Bengkulu	58

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Blanko Judul

Lampiran 2 : Surat Penunjukan SK pembimbing

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : Surat Rekomendasi Penelitian KP2T Provinsi Bengkulu

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian BP2T dan Penanaman Modal

Lampiran 6 : Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Pegadaian

Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Asuransi

Lampiran 8 : Pedoman Wawancara

Lampiran 9 : Catatan Perbaikan Skripsi

Lampiran 10 : Jadwal Kegiatan Penyusunan Skripsi

Lampiran 11 : Foto Dokuentasi

#### **BABI**

# **PENDAHULUAN**

# A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama yang benar di sisi Allah SWT. Disamping lengkap dan *universal* ajaran islam juga dapat diterapkan dalam setiap waktu, masa dan tempat. Sebagai sebuah agama, islam mencangkup dan meliputi seluruh aspek kehidupan. Islam tidak hanya mengatur masalah ritual atau ibadah saja, tetapi juga mengatur masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan hidup antara manusia yang dikenal dengan muamalah.<sup>1</sup>

Seiring dengan cepatnya akselerasi wacana ekonomi islam atau syariah di tengah-tengah masyarakat, lembaga keuangan syariah sebagai salah satu lembaga yang mempraktekan ekonomi syariah, menunjukkan pertumbuhan yang luar biasa perkembangannya, mengingat semakin meningkatnyakepercayaan masyarakat dalam menggunakan jasa keuangan syariah. Namun dalam perjalanannya masih banyak kendala-kendala yang dihadapi lembaga keuangan syariah yang semuanya itu membutuhkan solusi yang tepat agar lembaga keuangan syariah bisa terus hidup.<sup>2</sup>

Untuk saat ini lembaga keuangan syariah dinilai masih kurang gencar melakukan promosi terkait dengan semua produk, sehingga masih banyak masyarakat yang belum mengerti. Misalnya saja mengenai tabungan haji

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Elza Septeriana, "Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah padang" (*Skripsi*, fakultas syariah dan hukum universitas islam negeri, 2009), h. 15

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Muhammad Ridwan, "Bank Syariah di Indonesia Kajian Perspektif Filsafat Hukum Islam", *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTI*, Nomor 4 Vol 2 (2006), h. 15

yang diterapkan di lembaga keuangan syariah bank ataupun non bank. Belum lagi penggunaan istilah-istilah asing seperti *mudharabah*, *murabahah*, *musyarakah* dan sebagainya.

Faktor lain yang membuat lembaga keuangan syariah belum berjalan maksimalyaitu kurangnya mengupgrade teknologi. Hal tersebut dibuktikan dengan masih terbatasnya jaringan lembaga keuangan syariah, serta masih kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia yang kompeten. Namun, faktor penghambat tersebut masih bisa diatasi jika penyelenggara keuangan syariah mau membuka diri untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan. Penyelenggara keuangan syariah terus mempersiapkan sarana dan prasarana guna mendukung perkembangan perekonomian secara optimal di masa depan.<sup>3</sup>

Dalam suatu perusahaan, lembaga keuangan ataupun aktivitas lainnya yang berhubungan dengan ekonomi, kreadibilitas dan profesionalitasnya akan terbentuk apabila organisasi tersebut memiliki tiga perangkat, yaitu: perangkat insani (humanware), perangkat keras (hardware), dan perangkat lunak (software). Maksud dari perangkat insani adalah perorangan di kalangan lembaga, sejak dari pemilik (owners), pemimpin (directors), pengelola (managers), hingga pekerja (workers) di lapisan paling bawah. Perangkat insani suatu lembaga haruslah memadai dari jumlah (quantity) dan serasi dalam mutu (quality) serta terpuji dalam kepribadian (personality).<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Abdul hakim, "Peluang dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Indonesia Pada Era Pasar Bebas ASEAN", (diakses 19 ontober 2016)

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>Ika Yuni fauzia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), h.273

Perangkat insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. *Shidiq, tabliq, fathanah,* dan *amanah* merupakan suatu sikap ideal yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Insani yang profesional. Meskipun keempat sifat tersebut tidak mungkin sekaligus dalam bobot yang sama tingginya seperti RasaulullahSAW, namun penekanan pada satu atau lebih diantaranya perlu dilakukan dalam menyesuaikan pada kebutuhan pekerjaan.

Sumber daya insaniyang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikanvisi & misi semua organisasi termasuk lembaga keuangan syariah.Sumber daya manusiaungguladalah pribadi yang bisa mengorganisasi, mengimplementasi, mengevaluasi, dan mengendalikan segala yang berada di bawah tanggung jawabnya, yaitu dengan mempertimbangkan beberapa aspek, yang berkaitan dengan aspek rasionalitas, emosionalitas, dan spiritualitas.<sup>7</sup>

Seperti halnya Islam menganjurkan umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Surat Al-Isra (17): 36 dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut :

<sup>5</sup>Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 173

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 40

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Ika Yuni Fauzia, *Prinsip Dasar...*, h. 288

# وَلَا تَقَفُمَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمُ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُوْلَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْعُولاً

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggunganjawabnya<sup>8</sup>

Sumber daya manusia yang profesional, pada gilirannya akan menjadi subyek utama dalam upaya menghasilkan barang dan jasa atau layanan berkualitas tinggi dan kompetitif. Mereka inilah, sebagai *human capital* yang mengelola seluruh sumber daya lainya dalam organisasi atau perusahaan. Ini berlaku baik organisasi bisnis yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, termasuk lembaga pemerintah. Akhirnya, jika kondisi ini dapat diwujudkan, maka kesejahteraan karyawan sebagai individu, kesejahteraan perusahaan, dan kesejahteraan masyarakat akan dapat terealisasikan.

Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. <sup>10</sup>Mempekerjakan orang-orang terbaik yang tersedia adalah hal yang sangat penting saat ini, akibat adanya persaingan global. Dengan demikian, merupakan hal yang penting

<sup>9</sup>Marwansyah ,*Menajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alvabeta, 2010). h. 5

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Quran, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2012), h. 226

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 28

untuk memiliki proses perekrutan yang dirancang dengan benar agar proses seleksi dapat berfungsi baik.<sup>11</sup>

Fakta terhadap rancangan rekrutmen dan seleksi sumber daya insani yang terjadi dilapangan saat ini, masih banyak lembaga keuangan syariah yang menggunakan sumber daya insani berbasis umum atau konvensional. Sesuai dengan hasil observasi awal, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu yaitu Zulkifli sekaligus penaksir cabang menyatakan bahwa dalam merekrut karyawan PT. Pegadaian (Persero) Syariah tidak melihat latar belakang pendidikan calon karyawan dan sistem perekrutan karyawan juga masih dilaksanakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Pusat. 12 Sama halnya yang dikatakan oleh Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yaitu Bapak Arif Sudibyo, bahwa dalam merekrut karyawan ataupun agen beliau tidak mementingkan latar belakang pendidikan ataupun pengalaman kerja, apalagi untuk menjadi agen, asalkan orang tertarik untuk gabung menjadi agen dan mendaftar di kantor cabang, mengikuti training, maka dinyatakan sah menjadi agen Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu.<sup>13</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008). h. 132

 $<sup>^{12}</sup>$  Zulkifli, Wawancara Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu , 26 November 2016

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>Arif Sudibyo, Wawancara Kepada Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga, 07 Februari 2017

Tabel 1.1

Daftar Karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang

Simpang Skip Bengkulu

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Supriyadi, SE	Pimpinan Cabang	S1
2	Zulkifli, SH	Penaksir Cabang	S1
3	Ahmad Wasik	Pengelola Agunan	SMA
4	Sari Anggaraini, S.Pd	Pengelola UPS Penurunan	S1
5	Tan Malaka, Amd	Pengelola UPS Merasi	D3
6	Babara Susianto, S.Pd.I	Pengelola UPS Semangka	S1
7	Sastra Pratama Widyastra	Pengelola UPS Pasar Singkut	D1
8	Redi Vanhar, S.Si	Pengelola UPS Timur Indah	S1
9	Rahmad Doni, SE	Pengelola UPS Taba Cemekeh	S1
10	M. Komang M, S.Kom	Kasir	S1
11	Doni Osmon, Skm	Kasir	D3
12	Solikin, SE	Kasir	S1
13	Edo Mardiyansyah, SH	Kasir	S1
14	Prio Septiadi, Amd	Kasir	D3
15	Hermika Lindayani	Kasir	S1

Sumber: PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu<sup>14</sup>

Tabel 1.2

Daftar Karyawan dan Agen Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

No	Nama	Jabatan	Ppendidikan Terakhir
1	Arif Sudibyo, SH	Takaful Agency Director	S1
2	Emilia Fahmawati, SE	Takaful Sales Manager	S1
3	Ilyasa Putra Nugraha	Takaful Sales Manager	SMA
4	Helda Fitria Sari, SH	Takaful Financial Consultan	S1
5	Beti Kurniasih, S.Pd	Agen	S1
6	Dewi Rosmayanti, SP	Agen	S1
7	Drs. Suratman, SH	Agen	S1
8	Febrianti Prihatin, SE	Agen	S1
9	Irma Apri Yanti	Agen	SMA
10	Lasmini, S.Pd	Agen	<b>S</b> 1
11	Masta Yoyo, S.Pd.I	Agen	<b>S</b> 1
12	Rosni, S.Pd	Agen	S1
13	Sandra Puspa Dewi, SP	Agen	S1
14	Yulia Astuti, SE.I	Agen	S1
15	Syafrizal	Agen	SMA

Sumber: Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu<sup>15</sup>

<sup>14</sup>Zulkifli, Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, 07 Februari 2017

-

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu memiliki tiga karyawan dari lulusan Ekonomi, satu orang lulusan Eokonomi Konvensional dan dua orang lulusan Ekonomi Islam atau 13% dari semua karyawan yang ada. DanAsuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu memiliki tiga karyawan dari lulusan Ekonomi, dua orang lulusan Ekonomi Konvensional dan satu orang lulusan Ekonomi Islam atau sebanyak 6%.

Dengan merekrut karyawan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dan pengalaman, penulis menemukan nasabah yang komplain terhadap kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan kehendak hati nasabah, seperti ibu fauziah menyatakan,

Dua bulan yang lalu saya menggadaikan emas 10 gram, dan memperoleh pinjaman uang sebesar Rp. 4.350.000,- kemudian pihak pegadaian hanya menyebutkan besarnya ijarah yang harus saya tanggung yaitu sebesar Rp. 33.000,- setelah sebulan kemudian, saya membayar angsuran sesuai dengan ketentuan awal, ada yang mambuat saya terkejut yaitu ternyata besarnya ijarah yang harus saya bayar yaitu Rp. 67.000,- dan biaya administrasi di tiap pembayaran yaitu Rp. 25.000,- padahal diawal transaksi sudah jelas disebutkan Rp. 33.000,- dan biaya administrasi tidak ada disampaikan di awal. 16

Hal yang sama di sampaikan oleh ibu salamah dengan kasus yang berbeda dan tempat berbeda yaitu tentang ketidak sesuaian dengan apa yang dilakukan oleh agen asuransi takaful keluarga, beliau mengatakan apa yang pernah ia alami setelah memutuskan untuk berhenti menjadi nasabah Assuransi Takaful Keluarga yaitu ;

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup>Arif Sudibyo, Wawancara Kepada Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga, 07 Februari

<sup>2017</sup> 

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>Fauziyah, Wawancara nasabah pegadaian syariah, 09 Maret 2017

Saya dulu pernah ikut asuransi takaful keluarga melalui salah satu agen, saya ikut asuransi takaful karena syariahnya, saya memilih takaful dana pendidikan karena untuk masa depan pendidikan anak saya, akan tetapi setelah berjalan 8 bulan saya mengalami kesulitan untuk memmbayar premi tiap bulannya, sehingga saya memutuskan untuk berhenti dan ingin mengajukan klaim dan menghubungi agen yang mengajak saya dulu bergabung di takaful, setelah saya menghubungi agen dan mengatakan ingin mengajukan klaim, respon yang saya dapat tidak semanis waktu pertama kali beliau mengajak saya bergabung, saran saya kalau mau ikut asuransi harus pintar-pintar memilih agen yang pintar, jujur dan bertanggung jawab sama nasabahnya.<sup>17</sup>

Sesuai dengan persoalan diatas yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen tidak harus masalah bagaimana mengemas produk keuangan syariah saja, tetapi juga Sumber Daya Manusia yang akan mengelolanya. Seiring dengan perkembangan lembaga keuangan syariah yang membawa dampak pada persaingan di antara pelaku bisnis keuangan. Manajemen dituntut untuk lebih aktif, kratif, inovatif dan modifikasi di dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia seiring dengan tujuan dari lembaga keuangan itu sendiri. Untuk memahami keinginan dan kebutuhan lembaga keuangan agar tujuan yang telah ditetapan dapat dijalankan oleh Sumber Daya Manusia yang handal, maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang profesional dan tentunya sesuai dengan syariah.Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas penelitian yang berjudul Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam.

 $<sup>^{17}\</sup>mathrm{Salamah},~\mathrm{Wawancara}$ nasabah asuransi takaful keluarga cabang bengkulu, 11 Maret

#### B. Batasan Masalah

Bahwasanya di Kota Bengkulu banyak terdapat Lembaga Keuangan Syariah Non Bank, akan tetapi yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu yang telah terdaftar d Otoritas Jasa Keuangan Kota Bengkulu, adapun yang terdaftar yaitu:

- 1. PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu.
- 2. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu.

#### C. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu ?
- 2. Bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam?

# D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1. Untuk Mengetahui Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu ?
- 2. Untuk Mengetahui Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam?

# E. Kegunaan Penelitian

# 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan tentang Rekrutmen Sumber Daya Isani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu yang telah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Kota Bengkulu dan sebagai informasi untuk penetian lanjutan bagi calon peneliti yang akan meneliti bidang kajian ini.

# 2. Kegunaan Praktis

# a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu

Memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi Lembaga Keuangan tentang sumber daya manusia syariah yang profesional agar perusahaan mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan penentuan sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat berjalan dengan baik.

# b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Sebagai tambahan bahan pustaka serta sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca atau mahasiswa yang memerlukan informasi mengenai Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari perspektif Islam.

#### F. Penelitian Terdahulu

Kartika Sari, dengan judul penelitian "Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Manajemen Syariah", pada tahun 2010 di Bank Muamalat Indonesia Cabang

Bengkulu Jl. S. Parman No. 62 Padang Jati Bengkulu, dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan perekrutan sumber daya insani, Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu memprioritaskan basis latar belakang dari calon karyawan tersebut. Dalam artian bahwa banyak SDI yang diterima menjadi karyawan memiliki basis latar belakang dari pendidikan umum. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kulitatif, melihat langsung ke lapangan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai data primer dan dilengkapi dengan penelitian karya ilmiah lainnya sebagai data sekunder.<sup>18</sup> Pada penelitian yang dilakukan oleh Kartika Sari, adapun yang membedakan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini akan melihat bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari perspektif Islam.

Elza Septeriana, dengan judul penelitian "Penerapan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang", tahun 2009. Dengan penelitiannya menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan pada BNI Syariah cabang Padang masih mengacu pada pedoman rekrutmen BNI Konvensional, hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan Bank Syariah. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitaif yaitu penelitian dilakukan dengan wawancara kepada kepala cabang BNI Cabang Syariah Padang dan

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>Kartika Sari, Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Manajemen Syariah, *Skripsi*, Prodi Ekonomi Syariah, 2010 IAIN Bengkulu

mengajukan beberapa pertanyaan berupa kuisioner kepada karyawan BNI Cabang Syariah Padang.<sup>19</sup> Pada penelitian yang dilakukan oleh Elza Septeriana, adapun yang membedakan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini akan melihat bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari perspektif Islam. Adapun metode penelitian yang akan dilakukan adalah kualitatif.

Reza Juwita Sari, dengan judul penelitian "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Sayariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam" pada tahun 2016 di kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal yang terletak di Jalan Merapi Raya Nomor 43 Kebun Tebeng Kota Bengkulu, dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang digunakan di KJKS Satmakura Halal adalah sistem kawan dan sistem kecakapan, akan tetapi yang lebih dominan adalah sistem kawan. Metode yang digunakan aala metode terbuka dan tertutup, prosedur rekrutmennya yaitu penerimaan lamaran, pemeriksaan berkas, seleksi yaitu wawancara dan tes tertulis. Namun pada tes tertulis tidak disertakan akad-akad pembiayaan yang ada pada produk KJKS Satmakura Halal. Bila ditinjau dari perspektif Islam, maka rekrutmen yang dilakukan pada KJKS Satmakura Halal belum sesuai dengan perspektif Islam. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitaif yaitu penelitian dilakukan dengan wawancara kepada kepala Koperasi Jasa

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup>Elza Septeriana, Penerapan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang, Skripsi, Prodi Muamalah, 2009 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Keuangan Sayariah (KJKS) Satmakura Halal Kota Bengkulu dan mengajukan beberapa pertanyaan berupa kuisioner kepada karyawan KJKS Satmakura Halal.<sup>20</sup> Pada penelitian yang dilakukan oleh Reza Juwita Sari, adapun yang membedakan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini akan melihat bagaimana Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari perspektif Islam.

#### **G.** Metode Penelitian

# 1. Jenis dan pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan menggambarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan secara umum, dan memberikan kesimpulan secara khusus dalam menjawab permasalahan penelitian pada rumusan masalah.

## 2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan pada 22 Februari sampai dengan 23 Maret 2017, adapun tempat penelitiannya yaitu :

<sup>20</sup>Reza Juwita Sari, Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Sayariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam, *Skripsi*, Prodi Ekonomi Syariah, 2016 IAIN Bengkulu

Tebel 1.3

Daftar Lembaga Keuagan Syariah Non Bank yang Terdaftar di Otoritas

Jasa Keuangan di Kota Bengkulu

No	Lembaga Keuagan Syariah	Alamat	
	Non Bank di Kota Bengkulu		
1	PT. Pegadaian (Persero) Syariah	Jalan Let. Jend. S.Parman	
	Kantor Cabang Simpang Skip	Simpang Skip Bengkulu	
	Bengkulu		
2	Asuransi Takaful Keluarga	Jl. Jend. Sudirman Pintu Batu	
	Cabang Bengkulu		

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Kota Bengkulu<sup>21</sup>

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut yaitu, bahwasanya PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, merupakan lembaga yang berbasis syariah sehingga banyak membutuhkan karyawan yang memiliki latar belakan syariah pula, namun fakta yang peneliti temui lembaga tersebut masih didominasi oleh lulusan yang bukan dari syariah.

# 3. Informan

a. Pihak PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu Supriyadi, SE dan Pihak Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu Arif Sudibyo, SH. Adapun teknik penentuan informan yaitu menggunakan *purposive sampling* atau pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>Rahmad Diyansya, Wawancara Pegawai Otoritas jasa Keuangan, 16 September 2016

dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, ataumungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti.

b. Nasabah PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, adapun teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah nasabah yang diambil sebagai informan yaitu *Simple Random Sampling* dimana peneliti mengambil secara acak nasabah yang pada saat itu ditemui.

#### 4. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer yang akan penulis kelola merupakan hasil perolehan data dari penelitian lapangan penulis di Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu yaitu PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yang akan ditunjang oleh buku-buku rujukan tentang Rekrutmen, Sumber Daya Insani, Rekrutmen Dalam Perspektif Isslam dan Lembaga Keuangan Syariah.

#### b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini digunakan data sekunder berupa artikelartikel, buku-buku dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan karya ilmiah ini.

# 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Observasi (Observe)

Data dipeoleh dengan pengamatan langsung pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank yang terkait dan Otoritas Jasa Keuangan Di Kota Bengkulu tempat penulis melakukan penelitian.

#### b. Wawancara (*Interview*)

Sebagai pelengkap untuk memperoleh data maka penulis melakukan wawancara kepada pihak Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu yaitu PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Kota Bengkulu untuk memperoleh informasi terkait sesuai dengan masalah yang diteliti.

## c. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan dan menganalisis data-data tertulis, yaitu berupa artikel-artikel, arsip-arsip dan buku-buku maupun karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 6. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya adalah tahap analisis data. Pada tahap ini data akan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga diperoleh kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Metode analisis data yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan

menggunakan metode analisis deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui secara tepat, sistematis, dan faktual. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang benar berdasarkan fakta.

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman dapat dilakukan sebagai berikut:

#### a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses mengolah data dari data yang belum diolah atau data yang masih awal didapat dari data yang dikumpulkan. Proses reduksi bertujuan untuk mengolah data yang diperoleh melalui pengumpulan data agar menjadi data yang dapat dipahami dan tersusun secara sistematis.

#### b. *DataDisplay* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka selanjutnya data di displaykan.

Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan uraian yang telah di fahami sebelumnya, dalam menyajikan data dapat dilakukan dengan membuat teks yang bersifat naratif.

# c. Verification Data (Penarikan Kesimpulan)

Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan melakukan pencatatan-pencatatan data. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk ditarik kesimpulan.

#### H. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, bagian ini meliputi latar belakang masalah yang menjadikan alasan penulisdalam melakukan penelitian, dari latar belakang dapat merumuskan sebuah rumusan masalah, dari rumusan masalah kita dapat mengetahui tujuan penelitian yang memberikan kegunaan penelitian baik secara teoritis maupun praktis, setelah itu terdapatt penelitian terdahulu yang bertujuan apakah penelitian yang dilakukan sudah diteliti atau belum, serta terdapat metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, dalam bab ini berisi landasan teori yang menganalisis hasil penelitian nantinya. Dalam bab ini berisi tentang Rekrutmen, Sumber Daya Insani, Karakteristik Sumber Daya Insani dalam Ekonomi Islam, Rekrutmen dalam Perspektif Islam, dan Lembaga Keuangan Syariah.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian, dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, yang meliputi sejarah pendirian, struktur organisasi, visi dan misi serta produk.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini akan dijelaskan hasil serta pembahasan atas penelitian yang telah dilakukan seperti Pelaksanaan Rekrutmen PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang

Simpang Skip Bengkulu, Pelaksanaan Rekrutmen Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu serta Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam

Bab V Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini berisi kesimpulan yang diiperoleh dari hasil penelitian serta saran.

#### **BAB II**

# **KAJIAN TEORI**

#### A. Rekrutmen

# 1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses awal menajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan 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. Beberapa definisi mengenai rekrutmen yaitu, rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>22</sup> Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.<sup>23</sup>

Dalam buku Suwatno mengemukakan bahwa Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang sangat akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. Pelamar maupun organisasi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup>Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: kencana, 2009) h. 45

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup>Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008). h. 132

dan harus mendapat tawaran kerja, para pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapatkan sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.<sup>24</sup>

Rekrutmen juga dimaksudkan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Serta serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuantujuannya.

Dari berbagai pengertian mengenai rekrutmen, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang-orang untuk diangkat sebagai pegawai yang mempunyai kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

<sup>24</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung:alfabeta,2011), h. 63

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup>Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), h. 106

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup>Marwansyah, *Menajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alvabeta, 2010), h. 106

#### 2. Proses Rekrutmen

Sebagaimana didefinisikan sebelumnya, rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Adapun proses penarikan yaitu sebagai berikut :

# 1. Penentuan dasar penarikan

Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika kualifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan.<sup>27</sup>

# 2. Penentuan sumber-sumber penarikan

Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

#### a. Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang kososng dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal.

 $<sup>^{\</sup>rm 27}$ Malayu Hasibuan,<br/>, $Manajemen\ Sumber\ Daya\ Manusia,$ (Jakarta: Kencana, 2010), h.

Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial.

### b. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari :

- 1. Lembaga-lembaga pendidikan
- 2. Referensi karyawan atau rekanan
- 3. Serikat-serikat buruh
- 4. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan
- 5. Sumber-sumber lainnya.<sup>28</sup>

## 3. Metode-metode penarikan

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

## a. Metode tertutup

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

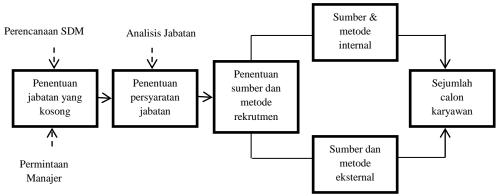
-

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 42-43

### b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarika 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 untuk mendapatkan karyawan yang baik lebih besar.<sup>29</sup>

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen



Sumber: Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia<sup>30</sup>

# B. Pengertian Sumber Daya Insani

Salah satu pengelolahan paling penting dalam dunia lembaga keuangan syariah di samping pemasaran adalah sumber daya insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda operasional suatu perusahaan.<sup>31</sup> Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup>Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia...,h. 44

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup>Marwansyah ,*Menajemen...*, h. 109

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup>Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000) h. 133

tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visiuntk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urusoleh manusia.<sup>32</sup>

Sumber Daya Insani (SDI) dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan/organisasi. SDI merujuk pada individu-individu atau insani yang ada pada suatu perusahaaan atau organisasi. Sumber Daya Insani adalah human capital yang berperan lebih besar daripada modal financial. Karena keunggulan suatu perusahaan itu terpusat pada Sumber Daya Insani nya, sebab SDI ialah faktor penggerak yang paling utama. Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yangmemberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Adam Smith (1729-1790) dalam buku Mulyadi S, mengemukakan bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan, smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. <sup>36</sup>Sebagai SDI

37Tinkin Vanisarih Manaiana Cankan Dana Manaia

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup>Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011) h. 8

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup>Miko polindi, *Implementasi Manajemen Sumber Daya InsaniPada Perusahaan (Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu)*, Skripsi, Prodi Ekonomi Syariah, 2015 IAIN Bengkulu, h. 15

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup>Ika yuni fauzia,*Prinsip dasar ekonomi islam perspektif maqasid al-syariah* (jakarta: kencana, 2014), h. 238

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup>Sadono Sukirno, dkk. *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: Kencana, 2011) h. 173

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup>Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2012) h. 4

yang baik itu harus dituntut untuk menyuruh pada hal yang ma'ruf dan mencegah hal yang munkar serta beriman kepada Allah SWT.

### C. Karakteristik Sumber Daya Insani dalam Ekonomi Islam

Dalam suatu perusahaan, lembaga keuangan ataupun aktivitas lainnya yang berhubungan dengan ekonomi, kreadibilitas dan profesionalitasnya akan terbentuk apabila organisasi tersebut memiliki tiga perangkat, yaitu Perangkat insani (humanware), Perangkat keras (hardware) dan Perangkat lunak (software). Maksud dari perangkat insani adalah perorangan di kalangan lembaga, sejak dari pemilik (owners), pimpinan (directors), pengelola (managers), hingga pekerja (workers) di lapisan paling bawah. Perangkat insani suatu lembaga haruslah memadai dari jumlah (quantity) dan serasi dalam mutu (quality) serta terpuji dalam kepribadian (personality). Adapun perangkat keras yaitu alat produksi dan kelengkapan kerja, dan perangkat lunak meliputi hal non fisik seperti pembagian bidang kerja, pengambilan keputusan dan wewenang.<sup>37</sup>

Ketika seseorang melakukan suatu aktivitas ekonomi ataupun aktivitas lain maka integritas dan kompetensilah yang menjadi tolak ukur dalam diri masing-masing pelaku. Kompetensi tanpa integritas akan menggerogoti jalanya usaha, adapun integritas tanpa kompetensi akan menghalangi suatu kemajuan. Apabila sumber daya insani memenuhi prasyarat yang ada, artinya bisa diandalkan sebagai *human capital* karena mempunyai kompetensi dan

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup>Ika Yuni fauzia, *Prinsip dasar Ekonomi Islam...*,h.273

integritas yang baik, maka sumber daya lainnya berupa keunagan dan teknologi akan terjaga dengan baik.<sup>38</sup>

Sangatlah penting melakukan pendekatan Islami apabila ingin menjadi SDI yang mempunyai kualitas dan kapasitas etos kerja yang profesional. Pendekatan ini sangat sederhana, yaitu dengan menghadirkan Tuhan Yang Maha Adil dalam setiap tindak perbuatan dan dalam keputusan terkait dengan kerja dan pekerjaan. Pendekatan ini jika dilakukan dengan benar dan sungguh-sungguh akan berlaku *universal*. Siapapun yang sadar dengan keberadaan-Nya, pastilah akan bekerja secara profesional.<sup>39</sup>

Segala bentuk pelanggaran dan tindak penyelewengan akan dihindari dan secara alami *good governance* akan tegak dengan sendirinya. Filosofi inilah yang seharusnya diterapkan dalam setiap jati diri Sumber Daya Insani, karena jika fundamentalnya kuat batang tubuh dari SDIpun akan kuat pula, dan mudah untuk dikendalikan sesuai dengan aturan-aturan Allah SWT. Setelah kita dekat dengan Allah, untuk menjadi Sumber Daya Insani yang profesional tidak luput kita juga harus dekat dengan kekasih Allah SWT yaitu Nabi Muhammad SAW yaitu dengan meneladani sifat-sifat beliau seperti Shidiq, Amanah, Tabligh, Fathonah. Keempat sifat ini dikaruniakan Allah SWT secara sempurna dalam diri Rasulullah SAW dan ini sebenarnya adalah *key succes factors* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis. Mereka yang usaha

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup>Ika Yuni fauzia, *Prinsip dasar Ekonomi Islam...*,h.274-277

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup>Gustav Muhmmad Yusuf, *Sumber Daya Insani Profesional Berbasis Ilahi*, http://www.gmy29wordpress.com, 2015, Artikel dia atad diakses pada tanggal 12 April 2016

dan binisnya dikelola menggunakan 4 sifat ini, maka bisnisnya akan mendapatkan celupan nilai-nilai moral yang tinggi.<sup>40</sup>

**Empat** sifat ini Shiddig (benar), amanah (terpercaya), thabligh(komunikatif) dan fathonah (cerdas) tampak lebih realistis daripada sekedar kata insan kamil.Sifat-sifat ini dapat pula digunakan sebagai acuan dalam membina karyawan mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Keempat sifat tersebut dapat pula digunakan dalam proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan, dapat digunakan sebagai acuan bagi manajemen, pada intinya keempat sifat tersebut merupakan suatu sikap ideal yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Insani yang profesional. Meskipun kita sadari bahwa keempat sifat tersebut tidak mungkin sekaligus dalam bobot yang sama tingginya seperti Rasaulullah SAW, namun penekanan pada satu atau lebih diantaranya perlu dilakukan dalam menyesuaikan pada kebutuhan pekerjaan.41

Kualitas Sumber Daya Insani yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, seperti yang telah dijabarkan oleh Faisal Badroen, antara lain sebagai berikut :

- Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta isinya.
- 2. Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup>Gustav Muchammad Yusuf, *Sumber Daya Insani Profesional Berbasis Ilahi*, http://www.gmy29wordpress.com, 2015, Artikel di akses pada tanggal 12 April 2016

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani...*, h. 40

- Bekerja keras untuk mendapatkan rezki disertai dengan tawakal dan takwa kepada Allah.
- 4. Usaha yang halal dan menghindari usaha yang haram.
- 5. Keimanan bahwa seluruh materi di dunia ini hanya milik Allah, sedangkan manusia bertugas sebagai khalifah.
- 6. Jujur dan amanah.<sup>42</sup>

# D. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Rekrutmen dalam Perspektif Islam Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal-hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka proses rekrutmenharus dilakukan sesuai dengan syariat Islam. Seperti Khalifah Ali Bin Abi Thalib yang memerintahkan gubernur Mesir, Asytar Al-Nukhai untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal dan memperhatikan karakter sebagai faktor penentu dalam merekrut karyawan. Adapun kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses rekrutmen yaitu:

- 1. Karyawan yang mempunyai pengalaman dan kompetensi yang dimiliki,
- 2. Karyawan karena memiliki tingkat ketakwaan dan keturunan yang shaleh
- Memiliki akhlak mulia,
- 4. Argumen yang shahih,

...

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup>Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", *JurnalAl-Masharif*, (Januari-Juni 2015), Volume 3 Nomor 1, h. 7-8

- 5. Tidak mengejar kemualiaan (pangkat)
- 6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan.<sup>43</sup>

Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai.<sup>44</sup> Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qhashas[28]:26<sup>45</sup>

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Sedangkan amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang calon pegawai. Hal tersebut bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya, maka prosesi rekrutmen bertentangan dengan syariat islam.

105

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 83-85

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup>Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup>Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Quran, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2012), h. 310

Berikut merupakan penjelasan mengenai kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses rekrutmen :

### 1. Memiliki pengalaman dan kompetensi

Calon karyawan yang memiliki pengalaman adalah mereka yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi.Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu calon karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan sesuai bidang pendidikannya.<sup>46</sup>

### 2. Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah.Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertauran yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keturunan yang sholeh adalah yang berasal dan dibesarkan dari keluarga yang memiliki tingkat pemahaman agama yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki pondasi agama yang kuat yang tidak mungkin melakukan hal yang merugikan organisasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>47</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup>Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1 Nomor 2 (Juli-Desember, 2016), h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup>Magdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

## 3. Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta *team work* yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

## 4. Memiliki argument yang shahih

Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan organisasi.<sup>49</sup>

## 5. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengaharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Karyawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu. <sup>50</sup>

### 6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari berbagai

<sup>49</sup>Magdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup>Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup>Magdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian karyawan ini juga memiliki wawasasan luas kedepan untuk memajukan organisasi.<sup>51</sup>

## E. Lembaga Keuangan Syariah Non Bank

Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB) adalah lembaga keuangan yang kegiatan usahanya tidak menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan.<sup>52</sup>

Macam-macam lembaga keuangan syariah non bank:

## 1. Asuransi Syariah

Definisi Asuransi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian yang menyebutkan bahwa asuransi atau pertanggungan adalah peranjian antara dua pihak atau lebih, ddengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggun.g jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembeyaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang tertanggung.<sup>53</sup> Sedangkan asuransi syariah adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong antara sejumlah orang atau

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup>Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Elly Nur Rohmah, Respon Masyarakat Muslim Mengenai Lembaga Keungan Syariah(Studi Kasus Respon Kyai dan Masyarakat Pada Lembaga Keungan Syariah di Kecamatan kaliwungu Kabupaten Kendal), Tahun 2010, Skripsi jurusan Muamalah IAIN Walisongo, h. 36

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup>Abdul Ghofur Anshori, *Asuransi Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2007),h.

pihak melalui investasi dalam bentuk aset atau *Tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah. akad yang sesuai dengan syariah yang dimaksud adalah yang tidak mengandung *gharar* (penupuan), *maysir* (perjudian), riba, *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat.<sup>54</sup>

Mengenai asuransi syariah, dalam fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) Nomor 21/DSN-MUI/X/2001 tentang pedoman umum asuransi syariah, dikatakan bahwa asuransi syariah (*ta'min, takful,* atau *tadhamun*) adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang atau pihak melalui investasi dalam bentuk aset dan *tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi resiko tertentu melalui akat (perikatan) yang sesuai dengan syariah.<sup>55</sup>

## 2. Pegadaian Syariah

Pegadaian menurut kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1150 disebutkan, gadai adalah suatu hak yang diperoleh seseorang yang berpiutang atas suatu barang bergerak, yang diserahkan kepadanya oleh seseorang berutang atau oleh orang lain atas namanya, dan yang memberikan kekuasaan kepada orang yang berpiutang untuk mengambil pelunasan dari barang tersebut. Pegadaian syariah dalam menjalankan operasionalnya berpegang pada prinsip syariah. pada dasarnya, produk-produk berbasis syariah memiliki karakteristik seperti, tidak memungut

<sup>54</sup>Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah...*, h. 245

-

<sup>55</sup> Abdul Ghofur Anshori, Asuransi Syariah di Indonesia..., h. 4

bunga dalam berbagai bentuk karena riba, menetapkan uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas yang diperdagangkan, dan melakukan bisnis untuk memperoleh imbalan atau jasa atau bagi hasil.<sup>56</sup>

### 3. Baitul maal wat tamwil (BMT)

Baitul maal wat tamwil (BMT) Adalah balai usaha mandiri terpadu yang kegiatannya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.<sup>57</sup>

# 4. Reksadana Syariah

Reksadana Syariah merupakan lembaga intermediasi yang membantu surplus unit melakukan penempatan dana untuk diinvestasikan. Salah satu tujuan dari reksadana syariah adalah memenuhi kebutuhan kelompok investor yang ingin memperoleh pendapatan investasi dari sumber dan cara yang bersih dan dapat dipertanggungjawabkan secara agama serta sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>58</sup>

### 5. Pasar Modal Syariah

Pasar Modal Syariah merupakan suatu tempat bertemunya para penjual dan pembeli untuk melakukan transaksi dalam rangka memperoleh modal. Penjual dalam pasar modal merupakan perusahaan yang membutuhkan modal (emiten), sehingga mereka berusaha untuk menjual efek-efek di pasar modal. Sedangkan pembeli (investor) adalah pihak yang

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 378-389

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 452

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 169

ingin membeli modal di perusahaan yang menurut mereka menguntungkan. Pasar modal syariah merupakan pasar modal yang seluruh mekansime kegiatannya terutama mengenai *emiten*, jenis efek yang diperdagangkan dan mekanisme perdagangannya telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>59</sup> dalam pasar modal syariah, apabila suatu perusahaan ingin mendapatkan pembiayaan melalui penerbitan surat berharga, maka perusahaan yang bersangkutan harus memenuhi kriteria penerbitan efek syariah.<sup>60</sup>

## 6. Pasar Uang Syariah

Merupakan mekanisme yang memungkinkan lembaga keuangan syariah untuk menggunakan instrument pasar dengan mekanisme yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah baik untuk mengatasi persoalan kekurangan likuiditas maupun kelebihan likuiditas. Kebijakan mengenai Pasar Uang Syariah di Indonesia didasarkan pada Peraturan Bank Indonesia No.10/36/PBI/2008 tentang Operasi Moneter Syariah yang merupakan pengejawantahan pengendalian moneter berdasarkan prinsip syariah dalam rangka mendukung tugas Bank Indonesia dalam menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter.<sup>61</sup>

## 7. Dana Pensiun Syariah

Menurut UU No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, dijelaskan bahwa Dana Pensiun adalah badan usaha yang menjalankan program untuk memberikan manfaat pensiun. Sedang Dana Pensiun Syariah adalah

<sup>59</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 111

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup>Burhanuddin, *Pasar Modal Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2008), h. 11

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 203

dana pensiun yang dikelola berdasarkan prinsip syariah. Dana Pensiun Syariah Untuk memperoleh uang pensiun setelah purna tugas merupakan harapan yang ideal bagi setiap pekerja. Apalagi setelah sekian tahun mencurahkan tenaga, waktu dan pikirannya bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tempatnya bekerja, dan wajar kiranya saat usianya sudah lanjut dan tidak produktif lagi perusahaannya masih mengingat jasanya dalam bentuk pemberian pensiun. Namun tidak semua perusahaan menyediakan pensiun dan hanya sedikit sekali perusahaan memberikannya.

# 8. Leasing Syariah

Perusahaan Sewa guna usaha lebih ditekankan kepada pembiayaan terhadap barang-barang modal tahan lama atau jangka panjang yang diinginkan oleh nasabahnya dengan system syariah, dalam hal ini bersendikan konsep ijarah.

### 9. Anjak Piutang Syariah

Perusahaan Anjak Piutang, perusahaan yang usahanya adalah mengambil alih pembayaran kredit suatu perusahaan, terutama dengan cara mengambil kredit bermasalah dengan mekanisme syariah. Dalam hal ini Anjak Piutang Syariah dijalankan dengan berdasar pada prinsip akad hiwalah dalam figh muamalat.

## 10. Koperasi Syariah

Saat ini beroperasinya koperasi syariah lebih banyak mengambil bentuk Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Sistem ini memperbaiki sistem Simpan Pinjam konvensional yang berusaha menghimpun dana dari anggotanya kemudian menyalurkan kembali kepada para anggota koperasi dan masyarakat. Simpan pinjam konvensional dijalankan dengan penerapan bunga. 62

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup>Andri Soemitro, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah..., h. 408

#### **BAB III**

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

- A. PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu
  - Sejarah PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu

Ratusan tahun sudah ekonomi dunia di dominasi oleh sistem bunga. Hampir semua perjanjian di bidang ekonomi di kaitkan dengan bunga. Banyak Negara yang telah dapat mencapai kemakmurannya dengan sistem bunga. Perekonomian dengn sistem bunga selama ratusan tahun membuktikan ketidak mampuannya untuk melewati kesenjangan ini.Di dunia di antara Negara maju dan Negara berkembang kesenjangan itu semakin melebar sedang di dalam Negara berkembang, kesenjangan itu semakin mendalam.

Lembaga gadai berasal dari india yang kemudian berkembang ke seluruh dataran eropa seperti inggris dan beland. Pegadaian di kembangkan oleh pemerintah belanda *verenigde Oost Indische compagne (VOC)* dengan mendirikan bank *van Leening* yaitu lembaga keuangan yang mendiirikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini di dirikan melalui surat keputusan gubernur jenderal Van Imhoff di Batavia tanggal 20 agustus 1974. Pada tahun 1811 kekuasaan di Indonesia di ambil alih oleh inggris bank *van Leening* milik pemerintah di bubarkan dan Raffles

sebagai penguasa mengeluarkan peraturan dimana setiap orang dapat mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat.

Lembaga Pegadaian di Indonesia sudah di mulai ketika Indonesia belum merdeka.Pada awalnya lembaga ini termasuk dalam sektor swasta, dan keadaan ini terus berlanjut hingga pada masa awal kemerdekaan.Barulah pada tahun 1961 berdasarkan peratran pemerintah No. 178 tahun 1961, lembaga ini berubah menjadi perushaan Negara. Dan akhirnya pada tahun 1990 No. 10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990, Perusahaan jawatan pegadaian di ubah statusnyamenjadi perusahaan umum Dan terakhir perum pegadaian diatur dengan Peraturan pemerintah No. 103 Tahun 2000 tentang perusahaan umum (perum) pegadaian.

Pemerintah baru mendirikan lembaga Gadai pertama kali di sukabumi, jawa barat, dengan nama pegadaian. Dengan terbitnya PP 103 Tahun 2000, pegadaian berstatus sebagai perusahaan umum (PERUM) dan merupakan salah satu BUMN dalam lingkungan department keuangan RI Hingga sekarang.

Pegadaian syariah merupakan salah satu unit layanan syariah yang dilaksanakan oleh perusahaaan umum ( perum ) pegadaian di samping unit layanan konvensional. Berdirinya unit layanan syarah ini di dasarkan atas perjanjian *musyarakah* dengan sistem bagi hasil antara perum pegadaian dengan Bank Muamalat Indonesia (BMI) untuk tujuan melayani nasabah

Bank Muamalat Indonesia maupun perum nasabah pegadaian yang ingin memanafaatkan jasa layanan gadai berdasarkan prinsip syariah.<sup>63</sup>

Pegadaian Syariah Cabang Bengkulu didirikan pada tanggal 29
April Tahun 2009, saat ini pegadaian syariah cabang bengkulu telah memiliki 6 (Enam) kantor Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) atau Unit Pegadaian Syariah (UPS) yang tersebar di berbagai wilayah di Kota Bengkulu dan sekitarnya, diantaranya adalah UPS Merasi, UPS Pasar Singkut, UPS Taba Cemekeh, UPS Penurunan, UPS Semangka, UPS Timur Indah. Kegiatan operasional pegadaian syariah cabang bengkulu dilaksanakan dari hari Senin s/d Jumat dengan jam operasional dimulai pukul 07.30 WIB hingga jam 15.00 dan hari sabtu dimulai pukul 07.30 hingga pukul 12.30 WIB.<sup>64</sup>

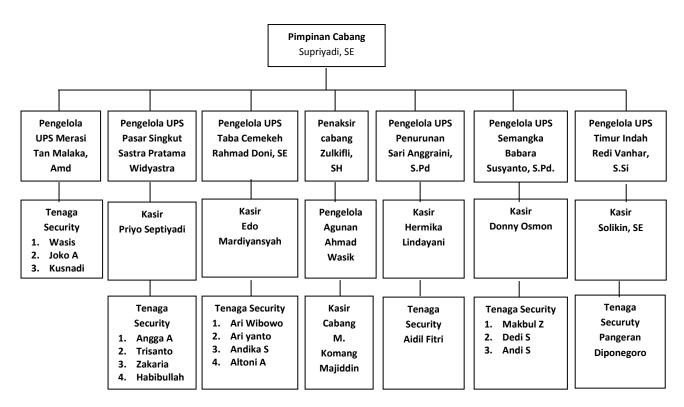
 <sup>&</sup>lt;sup>63</sup>Pegadaian, Sejarah pegadaian, dikutip dari www.pegadaian.co.id, 06 februari 2017
 <sup>64</sup>Zulkifli, Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, 07 Februari 2017

# 2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang

Simpang Skip Bengkulu



Sumber: PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu<sup>65</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup>Zulkifli, Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, 07 Februari 2017

# 3. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu

### 1. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

#### 2. Misi

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
- c. Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.<sup>66</sup>

# 4. Produk PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu

 Pembiayaan Arrum Haji pada Pegadaian Syariah adalah layanan yang memberikan Anda kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup>Zulkifli, Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, 07 Februari 2017

- Jaminan emas minimal Rp 7 juta plus bukti SA BPIH SPPH & buku tabungan haji Uang Pinjaman Rp 25 juta.
- 2. Multi Pembayaran Online (MPO) melayani pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, telepon/ pulsa ponsel, air minum, pembelian tiket kereta api, dan lain sebagainya secara online. Layanan MPO merupakan solusi pembayaran cepat yang memberikan.
- 3. Konsinyasi Emas adalah layanan titip-jual emas batangan di Pegadaian sehingga menjadikan investasi emas milik nasabah lebih aman karena disimpan di Pegadaian. Keuntungan dari hasil penjualan emas batangan diberikan kepada Nasabah.
- 4. Tabungan Emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas.
- 5. Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan.
- 6. Pembiayaan Arrum (Ar Rahn Untuk Usaha Mikro) pada Pegadaian Syariah memudahkan para pengusaha kecil untuk mendapatkan modal usaha dengan jaminan kendaraan. Kendaraan tetap pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha.

- 7. Pembiayaan Amanah dari Pegadaian Syariah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada karyawan tetap maupun pengusaha mikro, untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.
- 8. Pembiayaan Rahn (Gadai Syariah) dari Pegadaian Syariah adalah solusi tepat kebutuhan dana cepat yang sesuai syariah. Prosesnya cepat hanya dalam waktu 15 menit dana cair dan aman penyimpanannya. 67

### B. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

## 1. Sejarah Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

Takaful Keluarga adalah pelopor perusahaan asuransi jiwa syariah di Indonesia.Mulai beroperasi sejak tahun 1994, Takaful Keluarga mengembangkan berbagai produk untuk memenuhi kebutuhan berasuransi sesuai syariah meliputi perlindungan jiwa, perlindungan kesehatan, perencanaan pendidikan anak, perencanaan hari tua, serta menjadi rekan terbaik dalam perencanaan investasi.

Guna meningkatkan kualitas operasional dan pelayanan, Takaful Keluarga telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2008 dari Det Norske Veritas (DNV), Norwegia, pada November 2009 sebagai standar internasional mutakhir untuk sistem manajemen mutu. Takaful Keluarga terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta memiliki tenaga pemasaran yang terlisensi oleh asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI).Kinerja positif

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup>Zulkifli, Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, 07 Februari 2017

Takaful Keluarga dari tahun ke tahun dibuktikan dengan diraihnya penghargaan-penghargaan prestisius yang diberikan oleh berbagai institusi.

Takaful Keluarga berkomitmen untuk terus memperkuat dan memperluas jaringan layanan di seluruh Indonesia.Peningkatan dan pembaharuan sistem teknologi informasi terus diupayakan demi memberikan pelayanan prima kepada peserta.Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, Takaful Keluarga menjadi pilihan terpercaya dalam menyediakan solusi perlindungan jiwa dan perencanaan investasi sesuai syariah bagi masyarakat Indonesia.

Berawal dari sebuah kepedulian yang tulus, beberapa pihak bersepakat untuk membangun perekonomian syariah di Indonesia. Atas prakarsa Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, bersama Bank Muamalat Indonesia Tbk., PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, danbeberapa pengusaha Muslim Indonesia, serta bantuan teknis dari Syarikat Takaful Malaysia, Bhd. (STMB), Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI) mendirikan PT. Syarikat Takaful Indonesia (Takaful Indonesia) pada 24 Februari 1994, sebagai perusahaan perintis pengembangan asuransi syariah di Indonesia.

Selanjutnya, pada 5 Mei 1994 Takaful Indonesia mendirikan PT. Asuransi Takaful Keluarga (Takaful Keluarga) sebagai perusahaan asuransi jiwa syariah pertama di Indonesia. Takaful Keluarga diresmikan oleh Menteri Keuangan saat itu, Mar'ie Muhammad dan mulai beroperasi sejak 25 Agustus 1994.Guna melengkapi layanan pada sektor asuransi kerugian.

Kini, seiring pertumbuhan industri asuransi syariah di Indonesia, Takaful Keluarga terus bekerja keras menjalankan amanah segenap stakeholders dengan menghadirkan kinerja dan pelayanan prima sekaligus melanjutkan cita-cita founders untuk berperan serta dalam menguatkan simpul-simpul pembangunan ekonomi syariah di Indonesia.<sup>68</sup>

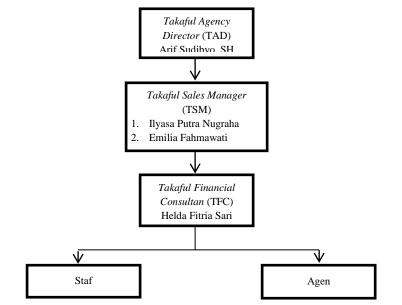
Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu didirikan pada tanggal 3 mei 2005 24 Rabiul Awal 1426 Hijriyah diresmikan oleh Bapak Ketua MPR RI Asuransi Takaful Indonesia Cabang Bengkulu. Kantor Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu bertepat di Jl. Jend. Sudirman Pintu Batu.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup>Takaful, *Sejarah Takaful Indonesia*, dikutip dari www.takaful.co.id diakses pada tanggal 6 Februari 2017

## 2. Struktur Organisasi Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

### Gambar 3.2

Struktur Organisasi Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu



Sumber: Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu<sup>69</sup>

### 3. Visi dan Misi Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

### 1. Visi

Menjadi perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan dalam pelayanan, operasional dan pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia dengan profesional, amanah dan bermanfaat bagi masyarakat.

### 2. Misi

- a. Menyelenggarakan bisnis asuransi syariah secara profesional dengan memiliki keunggulan dalam standar operasional dan layanan.
- b. Menciptakan sumberdaya manusia yang handal melalui program pengembangan sumberdaya manusia yang berkelanjutan.

-

 $<sup>^{69}\</sup>mathrm{Arif}$ Sudibyo, Wawancara Kepada Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga, 07 Februari

c. Mendayagunakan teknologi yang terintegrasi dengan berorientasi pada pelayanan dan kecepatan, kemudahan serta informatif.

## 4. Produk Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

# 1. Fulnadi (Takaful Dana Pendidikan)

Takaful Dana Pendidikan (fulnadi) merupakan program asuransi dan tabungan yang menyediakan pola penarikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dana terkait biaya pendidikan anak (penerima hibah) serta memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta mengalami musibah atau meninggal dunia atau cacat tetap total dalam periode akad.

Fulnadi diprogram untuk membantu paa orang tua dalam merencanakan pendidikan buah hatinya. Menyediakan dana pendidikan secara terjadwal ketika buah hati memasuki jenjang dari taman kanakkanak hingga perguruan tinggi. Memberikan perlindungan optimal dengan menjamin sang buah hati dapat terus melanjutkan pendidikan tanpa perlu khawatir musibah datang menghampiri.

### 2. Takafullink Salam

Takafulink salam merupakan program unggulan yang dirancang untuk memberikan manfaat perlindungan jiwa dan kesehatan secara menyeluruh sekaligus membantu anda untuk berinvestasi secara optimal untuk berbagai tujuan masa depan termasuk persiapan hari tua. Sejak mengawali perlindungan, Takafulink salam memberikan nilai investasi positif sejak tahun pertama dan selanjutnya meningkat dari

tahun ke tahun. Kita bisa memilih jenis investasi sesuai dengan profil investasi kita. Takafullink salam menawarkan empat jenis investasi yang dapat dikomindasikan sesuai dengan kebutuhan.

### 3. Takafulink Salam Cendikia

Takafulink Salam Cendikia memberikan perlindungan jiwa dan kesehatan menyuluruh serta dirancang untuk memudahkan kita merencanakan kebutuhan pembiayaan pendidikan buah hati dari mulai taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi melalui program investasi. Takafulink Salam Cendikia melindungi upaya buah hati dalam meraih cita-cita supaya tidak terbentur oleh persoalan biaya dikemudian hari.

### 4. Takaful Al-Khairat

Program Takaful Al-Khairat adalah suatu program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta ditakdirkan meninggal dunia dalam masa perjanjian.<sup>70</sup>

<sup>70</sup>Takaful, *Produk Takaful Keluarga*, dikutip dari www.takaful.co.id diakses pada

\_

tanggal 6 Februari 2017

#### **BAB IV**

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

# A. Pelaksanaan Rekrutmen Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu

 Pelaksanaan Rekrutmen di PT Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu

Setelah dilakukannya penelitian dan wawancara terhadap pimpinan cabang PT Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan selaras dengan perkembangan perusahaan, PT Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu melakukan perekrutan pegawai yang berazaskan kepada prinsip transparansi, independen, dan keadilan. Pengumuman rekrutmen pegawai dilakukan secara terbuka melalui media massa atau sarana lain agar informasi diterima oleh masyarakat secara luas.<sup>71</sup>

Prosedur dalam proses rekrutmen pegawai meliputi :

- a. Daftar secara online ke wibsite pegadaian www.pegadaian.co.id
- b. Memilih tempat atau kantor wilayah penerimaan karyawan
- c. Melengkapi berkas
- d. Seleksi administrasi (berkas lamaran),
- e. Tes tertulis,

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

- f. Tes wawancara,
- g. Tes kesehatan,
- h. On the job training,
- i. Seleksi lain yang diperlukan sesuai kebutuhan,
- j. Diangkat menjadi karyawan.<sup>72</sup>

Adapun persyaratan untuk mendaftar di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu yaitu :

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Pendidikan Minimal D3;
- c. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,5 skala 4
- d. Akreditasi Jurusan minimal C pada saat pelamar lulus kuliah (jika dalam ijazah tidak terdapat keterangan akreditasi harus ada Surat Keterangan Akreditasi dari Perguruan Tinggi;
- e. Untuk pelamar lulusan luar negeri harus ada Surat Kesetaraan Ijazah dari Dikti;
- f. Berpenampilan menarik;
- g. Sehat jasmani dan rohani;
- h. Maksimal umur 27 tahun
- Tinggi badan untuk laki-laki minimal 160 cm, dan tinggi badan untuk wanita minimal 157 cm,
- j. Belum pernah menikah,
- k. Sanggup memenuhi ketentuan rekrutmen yang ditetapkan.

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

Seleksi dilaksanakan sendiri oleh panitia internal atau bekerja sama dengan instansi atau lembaga lain yang memiliki kompetensi dan kapabilitas di bidang rekrutmen pegawai seperti perguruan tinggi maupun perusahaan jasa lainnya. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu masih merujuk pada kantor PT. Pegadaan (Persero) Pusat, akan tetapi ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan tentang keuangan syariah, hal tersebut diatur oleh devisi syariah pusat.

Hasil seleksi berupa nama-nama peserta yang dinyatakan lulus dalam proses seleksi diumumkan secara terbuka melalui media massa atau sarana lainnya.Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak jalannya usaha serta pengembang perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, PT. Pegadaan (Persero) Pusat tidak membatasi bagi siapa saja yang ingin melamar dan tidak mempermasalahkan latar belakang pendidikan pelamar, oleh karena itu peningkatan kualitas pegawai dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan PT Pegadaian (Persero) Syariah melaksanakan program *On the job training* selama 6 bulan kepada calon pegawai tetap untuk memberikan pemahaman atas apa yang telah menjadi ketetapan pegadaian.<sup>73</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>73</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

### 2. Pelaksanaan Rekrutmen di Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Asuransi Takaful Keluarga Cabang Kota Bengkulu diperoleh informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan ataupun agen Asuransi Takaful Keluarga. Selain takaful merupkan suatu lembaga yang telah menciptakan suatu sistem tolong-menolong dan saling melindungi secara bersama-sama untuk menanggung resiko keuangan dari musibah yang terjadi, takaful juga memberikan kemudahan kepada semua orang untuk menjadi agen Asuransi Takaful Keluarga.

Prosedur dalam proses rekrutmen di Asuransi Takaful Keluarga Cabang Kota bengkulu yaitu :

- a. Melengkapi persyaratan yang telah di tentukan;
- Tes wawancara langsung kepada pimpinan Asuransi Takaful Keluarga
   Cabang Kota Bengkulu;
- c. Training maksimal empat kali pertemuan;
- d. Dinyatakan sah menjadi karyawan ataupun agen Asuransi Takaful Keluarga.

Persyaratan untuk menjadi karyawan ataupun agen Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yaitu :

- a. Mengisi formulir pendaftaran;
- b. Memiliki identitas diri;
- c. Memiliki rekening bank;
- d. Usia minimal 18 tahun;

- e. Sehat jasmani dan rohani;
- f. Bagi wanita diwajibkan berhijab;
- g. Bersedia memenuhi ketentuan perusahaan.

Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu hanya menggunakan satu sistem tes untuk merekrut karyawan ataupun agen yaitu menggunakan tes wawancara, apalagi untuk agen asuransi, Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu tidak membatasi bagi siapa saja dan dari kalangan apa saja untuk mendaftar agen asuransi, baik itu mahasiswa, ibu rumah tangga, dokter dan lain sebagainya, yang terpenting calon karyawan telah melengkapi persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, apabila sudah melakukan wawancara dan mengetahui niat dan keinginan calon karyawan dan calon karyawan bersedia memenuhi ketentuan perusahaan maka calon karyawan akan langsung diberikan *training* sebagai anggota baru paling banyak empat kali pertemuan. Untuk melindungi dan mengembangkan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yang merupakan salah satu asuransi berbasis syariah, maka dalam merekrut karyawan sangat ditekankan untuk memiliki sifat jujur, ramah dan harus menutup aurat. 74

<sup>74</sup>Arif Sudibyo, *Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu*, wawancara pada tanggal 2 maret 2017

# B. Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam

Rekrutmen dalam Perspektif Islam Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal-hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka proses rekrutmen harus dilakukan sesuai dengan syariat Islam. Seperti Khalifah Ali Bin Abi Thalib yang memerintahkan gubernur Mesir, Asytar Al-Nukhai untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal dan memperhatikan karakter sebagai faktor penentu dalam merekrut karyawan. Adapun kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses rekrutmen yaitu:

- 1. Karyawan yang mempunyai pengalaman dan kompetensi yang dimiliki,
- 2. Karyawan karena memiliki tingkat ketakwaan dan keturunan yang shaleh
- 3. Orang yang memiliki akhlak mulia,
- 4. Argumen yang shahih,
- 5. Tidak mengejar kemualiaan (pangkat),
- 6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan.<sup>75</sup>

Dari hasil penelitian di lapangan, diperoleh data yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 83-85

Ditinjau Dari Perspektif Islam. Sesuai dengan teori, observasi, wawancara serta dokumentasi yang telah dilakukan.

### 1. Memiliki pengalaman dan kompetensi

Calon karyawan yang memiliki pengalaman adalah mereka yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi.Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu calon karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan sesuai bidang pendidikannya. Hal tersebut berbanding terbalik dengan apa yang diungkapkan oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu dan pimpinan PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu yaitu ;

Kalau di sini mau jadi karyawan ataupun agen asuransi tidak mementingkan latar belakang yang penting ada kemauan, apalagi untuk menjadi agen asuransi gak harus tamatan ini itu, mau yang masih kuliah, ibu rumah tangga, dokter, asalkan mereka mau memasarkan produk dipersilahkan untuk menjadi agen asuransi takaful keluarga.<sup>77</sup>

Di pegadaian tidak berpatokan degan latar belakang, pendaftaran lewat online jadi siapa yang tau dan memenuhi syarat untuk jadi pegawai di pegadaian ya dibolehkan mau jurusan apa aja, kalau dinayatakan lulus ketika mengikuti tes ya tinggal ngikuti rangkaian persayatan seterusnya.<sup>78</sup>

 $^{77}\mathrm{Arif}$ Sudibyo, <br/> Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, wawancara pada tanggal<br/> 2 maret 2017

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup>Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1 Nomor 2 (Juli-Desember, 2016), h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

Dilihat dari uraian wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa dari kedua tempat penelitian belum mengutamakan karyawan yang benarbenar memiliki pengalaman dan keterampilan di bidangnya. Seperti halnya di takaful, dengan jelas bahwa takaful menerima karyawan yang belum mengerti tentang seluk beluk dunia kerja, karena tidak mengutamakan latar belakang dan pengalaman. Sepeti halnya di pegadaian, mau jurusan apa saja asalkan disaat pengadaian melakukan perekrutan, mendaftar dan oleh pihak pusat dinyatakan lulus berkas dan seleksi wawancara lulus dan mengikuti *on the job training* dan dikeluarkanya Surat Keputusan maka telah sah menjadi karyawan di pegadaian.

### 2. Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

Calon karyawan yang memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh adalah calon karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah.<sup>79</sup> Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertauran yang ada dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, Bapak Arif Sudibyo mengatakan bahwa:

Untuk menjadi karyawan ataupun agen asuransi, latar belakang apa saja boleh, setelah mengikuti training dan dianggap mampu untuk menawarkan produk, baik itu mahasiswa, ibu rumah tanggga dan lain sebagainya diperbolehkan yang tepenting jujur dan bagi wanita harus wajib berhijab sampai mati.<sup>80</sup>

.

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup>Magdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>80</sup>Arif Sudibyo, *Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu*, wawancara pada tanggal 2 maret 2017

Sesuai wawancara yang dilakukan peneiliti dapat dianalisa bahwa Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu telah memilih calon karyawan yang mengutamakan ketaqwaan, karena dapat dilihat dari sifat jujur yang ditekakankan oleh pimpinan takaful dalam mencari karyawan, sama halnya dengan PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu telah mengutamakan karyawan yang mempunyai ketaqwaan dan dari keturunan yang sholeh,meskipun proses rekrutmennya masih berpatokan dengan PT. Pegadaian (persero) Pusat, hal tersebut sesuai yang dikatakan oleh Bapak Supriyadi yaitu:

Kalau mengenai perekrutan karyawan semuanya masih PT. Pegadaian (persero) Pusat yang mempunyai wewenang, disana ada dua bagian devisi yaitu bagian pegadaian konvensional dan pegadaian syariah, ketika ada perekrutan karyawan maka PT. Pegadaian (persero) Pusat mengeluarkan surat keputusan pada setiap wilayah, untuk pegadaian syariah maka sangat ditekankan yang beragama Islam.<sup>81</sup>

Menurut analisis penulis, karyawan yang dapat dipercaya artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah.

#### 3. Memiliki akhlak yang mulia

Calon karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan dari dalam dirinya.<sup>82</sup> Dalam hal ini dapat dikaitkan dengan wawancara oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yang menyatakan bahwa dalam merekrut karyawan sangat mengutamakan orang-orang yang mau bekerja dengan jujur.<sup>83</sup>

Sama halnya yang diampaikan oleh Bapak Supriyadiyang mengatakan bahwa kedisiplinan, tingkah laku baik, jujur selama mengikuti masa training merupakan syarat yang harus dipenuhi calon karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu.<sup>84</sup>

Dari kedua uraian wawancara yang dilakukan oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu dan PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dapat dianalisa bahwa kedua tempat tersebut sudah memprioritaskan calon karyawan yang mempunyai akhlak mulia, karena karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta team work yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

# 4. Memiliki argumen yang sahih

Calon karyawan yang memiliki argumen yang sahih adalah calon karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran

<sup>83</sup>Arif Sudibyo, *Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu*, wawancara pada tanggal 2 maret 2017

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup>Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1 Nomor 2 (Juli-Desember, 2016), h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan organisasi.<sup>85</sup>

PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu sudah menerapkan rekrutmen karyawan yang memiliki argumen yang sahih, seperti yang dikatakan oleh Bapak Supriyadi bahwa calon karyawan yang baik adalah mereka yang ketika dalam masa training mempunyai argumen yang tepat untuk mengembangkan perusahaan.<sup>86</sup>

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu dan Bapak Arif Sudibyo mengatakan bahwa dalam merekrut karyawan terutama agen asuransi beliau tidak terlalu menayakan argumen calon karyawan tentang bagaimana pendapat calon karyawan untuk kemajuan perusahaan, yang terpenting ketika ingin menjadi agen asuransi yaitu kemauan.<sup>87</sup>

Sesuai wawancara yang dilakukan peneliti bahwa PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu teah memprioritaskan calon karyawan yang benar-benar dianggap mampu untuk mengembangkan perusahaan sehingga masa *on the job training* yang dilakukan selama enam bulan digunkan untuk melihat kemapuan serta memahami tentang argumen calon karyawan. Berbeda dengan yang diuangkapkan oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang

<sup>87</sup>Arif Sudibyo, *Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu*, wawancara pada tanggal 2 maret 2017

<sup>85</sup> Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

Bengkulu bahwa dalam merekrut agen asuransi hanya melihat kemauan setiap calon karyawan.

### 5. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengaharapkan jabatan merupakan ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Raryawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu.

Seperti halnya di PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Bengkulu Bapak Supriyadi mengatakan bahwa:

Setelah dinyatakan lulus berkas oleh pegadaian pusat, dan melakukan tes wawancara maka calon karyawan akan ditanya siap atau tidak ditempatkan di bagian apa saja dan dimana saja akan ditempatkan, ketika sudah resmi menjadi karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Bengkulu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi harus disesuaikan dengan kinerja dan potensi karyawan tersebut.<sup>89</sup>

Wawancara yang sama dilakukan oleh pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yaitu Bapak Arif Sudibyo yang mengatakan bahwa:

Kalau di asuransi tidak ada gaji pokok untuk para agen kecuali karyawan staf yang bekerja di kantor, dan ketika merekrut disitu juga sudah jelas bahwa mereka mau menempati posisi apa, ketika ingin menjadi agen asuransi maka untuk jabatan yang lebih tinggi akan diputuskan oleh pimpinan, dan biasanya juga ketika orang menginginkan untuk menjadi agen asuransi mereka tidak mengejar jabatan akan tetapi mengejar target untuk mencari nasabah yang mau berasuransi. 90

<sup>88</sup> Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam"..., h. 9

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

 $<sup>^{90}\</sup>mathrm{Arif}$ Sudibyo, Pimpinan Takaful Keluarga Cabang Bengkulu, wawancara pada tanggal 2 maret 2017

Dengan wawancara tersebut dapat dianalisa bahwa kedua perusahaan dalam merekrut karyawan telah memilih calon karyawan yang siap ditempatkan sesuai ketentuan perusahaan.

### 6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. 91

Seperti halnya di PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Bengkulu Bapak Supriyadi mengatakan bahwa:

Ketika dalam masa training, calon karyawan mampu bekerjasama dengan baik, baik itu perorangan maupun tim serta mampu memecahkan masalah dengan baik ketika mengalami kendala maka hal tersebut menjadi poin penting sebagai bahan pertimbangan akan di terima atau tidaknya calon karyawan tersebut. 92

Di Asuransi Takaful Cabang Bengkulu khususnya dalam merekrut agen tidak begitu mempetimbangkan mengenai pandangan calon agen asuransi, seperti yang telah diungkapkan pada poin empat bahwa yang terpenting untuk menjadi agen asuransi yaitu kemauan.<sup>93</sup>

Analisa peniliti mengenai kedua wawancara diatas bahwa suatu pandangan yang luas calon karyawan dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan merupakan salah satu poin penting untuk menjadi karyawan di PT Pegadaian (perero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 85

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup>Supriyadi, *Pimpinan Cabang*, wawancara pada tanggal 2 Maret 2017

 $<sup>^{93}</sup> Arif$ Sudibyo,  $Pimpinan\ Takaful\ Keluarga\ Cabang\ Bengkulu$ , wawancara pada tanggal2maret2017

Bengkulu, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku bagi calon karyawan pada Asuransi Syariah Cabang Bengkulu.

Menempatkan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan *Right man the right place*. Penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya.

Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. 94 Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qhashas[28]:26<sup>95</sup>

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Sedangkan amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang calon pegawai. Hal tersebut bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai

<sup>94</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.

<sup>105</sup> <sup>95</sup>Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Quran, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2012), h. 310

dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya, maka prosesi rekrutmen bertentangan dengan syariat islam.

Hal ini dibuktikan dengan keluhan nasabah terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu. Seperti ibu fauziyah yang mengungkapkan keluhanya atas kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu:

Saya memilih PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu karena kemudahannya untuk memperoleh pinjaman, dan mengenai pelayanan cukup baik akan tetapi ada yang saya sayangkan yaitu, dua bulan yang lalu saya menggadaikan emas 10 gram, dan memperoleh pinjaman uang sebesar Rp. 4.350.000,- kemudian pihak pegadaian hanya menyebutkan besarnya ijarah yang harus saya tanggung yaitu sebesar Rp. 33.000,- setelah sebulan kemudian, saya membayar angsuran sesuai dengan ketentuan awal, ada yang mambuat saya terkejut yaitu ternyata besarnya ijarah yang harus saya bayar yaitu Rp. 67.000,- dan biaya administrasi yaitu Rp. 25.000,- padahal diawal transaksi sudah jelas disebutkan Rp. 33.000,- untuk biaya ijarah. Saya berharap hal seperti yang saya alamai tidak terjadi secara terus menerus.<sup>96</sup>

Selanjutnya di sampaikan oleh ibu titi tentang keluhannya pada karyawan PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu, mengenai karyawan pegadaian syariah yang tidak tepat waktu, hal tersebut dilihat dari pihak pegadaian menjanjikan akan segera mensurvey langsung ke tempat usaha calon nasabah itu sendiri. Namun kenyataannya waktu yang telah ditentukan tidak sesuai dengan perjanjian

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup>Fauziyah, wawancara nasabah pegadaian syariah, 09 Maret 2017

yang sudah ditetapkan, dan seharusnya pegadaian mampu memberikan apa yang nasabah inginkan dan kemampuan untuk mempertahankan nasabah.<sup>97</sup>

Dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti yaitu ibu fauziyah dan ibu titi dapat dianalisa bahwa di PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dalam melayani nasabah belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang di inginkan nasabahnya, dengan kejadian tersebut seharusnya karyawan harus lebih mengerti apa yang di inginkan nasabah dan pihak atasan harus lebih aktif dalam melakukan pengembangan karyawan, sehingga tidak akan berdampak bagi PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu.

Bapak irwandi juga menyatakan tentang kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi agen asuransi :

Saya memilih Asuransi Takaful Keluarga karena syariahnya, dan tentang pelayanannya juga cukup baik, akan tetapi kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi, baik sebelum atau selepas nasabah menyetujui perjanjian yg disebabkan agen terlalu mengejar komisi, sehingga dalam menyampaikan produk sebuah asuransi hanya kemudahan-kemudahan yg menggiurkan saja di sampaikan, tentang syarat dan kewajiban seorang nasabah tidak begitu disentuh, menyikapi hal ini seharusnya pihak atasan dapat lebih tanggap. <sup>98</sup>

Hal yang sama di sampaikan oleh ibu salamah, beliau mengatakan apa yang pernah ia alami setelah memutuskan untuk berhenti menjadi nasabah Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yaitu :

Saya dulu pernah ikut asuransi takaful keluarga melalui salah satu agen, saya ikut asuransi takaful karena syariahnya, saya memilih takaful dana pendidikan karena untuk masa depan pendidikan anak

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup>Titi, wawancara nasanah pegadaian syariah, 6 April 2017

<sup>&</sup>lt;sup>98</sup>Irwandi, wawancara nasabah asuransi takaful keluarga cabang bengkulu, 6 Aprl 2017

saya, akan tetapi setelah berjalan 8 bulan saya mengalami kesulitan untuk memmbayar premi tiap bulannya, sehingga saya memutuskan untuk berhenti dan ingin mengajukan klaim dan menghubungi agen yang mengajak saya dulu bergabung di takaful, setelah saya menghubungi agen dan mengatakan ingin mengajukan klaim, respon yang saya dapat tidak semanis waktu pertama kali beliau mengajak saya bergabung, saran saya kalau mau ikut asuransi harus pintar-pintar memilih agen yang pintar, jujur dan bertanggung jawab sama nasabahnya.

Dari kedua wawancara yang dilakukan terhadap nasabah Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu dapat dikatakan bahwa kinerja agen asuransi belum sesuai dengan keinginan para nasabah, dan agen asuransi harus lebih transparan dan bertanggung jawab atas kinerjanya, sehingga tidak merugikan nasabah serta mengurangi citra syariah Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu.

Akan tetapi tidak semua nasabah berpendapat seperti diatas, ada juga nasabah yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu yang mereka temui sudah sesui dengan keinginan dan dapat dikatakan profesional.

Karyawan yang profesional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang didudukinya. Jika pekerjaaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri.

<sup>&</sup>lt;sup>99</sup>Salamah, Wawancara nasabah asuransi takaful keluarga cabang bengkulu, 11 Maret

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis enyimpulkan sebagai berikut :

- 1. PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu melakukan rekrutmen masih mengacu pada PT. Pegadaian (persero) Pusat, akan tetapi ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan tentang keuangan syariah, hal tersebut diatur oleh devisi syariah pusat. Sedangkan di Asuransi Takaful Cabang Bengkulu, untuk mendaftar menjadi karyawan, khususnya untuk menjadi agen harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, akan tetapi Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu tidak membatasi bagi siapa saja dan dari kalangan apa saja untuk mendaftar agen asuransi, baik itu mahasiswa, ibu rumah tangga, dokter dan lain sebagainya.
- 2. PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu dan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu dalam melakukan Rekrutmen Sumber Daya Insani belum sesuai dengan tinjauan Islam, karena kedua lembaga tersebut belum memprioritaskan karyawannya memiliki pengalaman maupun memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pendidikan formal yang dimilikinyaseperti Ekonomi Syariah atau Asuransi Syariah.

#### B. Saran

Lembaga Keuangan Syariah di Kota Bengkulu khususnya PT.

Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip dan Asuransi
Takaful Keluarga Cabang Bengkulu meskipun belum meprioritaskan calon
karyawan memiliki pengalaman kerja, akan tetapi harus lebih
memprioritaskan karyawan yang memiliki kopetensi dalam bidang
pendidikan formal yang sesuai dengan bidangnya, seperti Ekonomi Syariah
atau Asuransi Syariah, karena ilmu yang mereka dapatkan dapat
dimanfaatkan untuk kemajuan Lembaga Keuangan Syariah.

#### DAFTAR PUSTAKA

Burhanuddin. Pasar Modal Syariah. Yogyakarta: UII Press. 2008

Cordoso, Faustino Gomes. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003

Ghofur, Abdul Anshori. *Asuransi Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: UII Press. 2007

Ibrahim, Ahmad. Manajemen Syariah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006

Juni, Donni Priansa dan Suwatno. Manajemen SDM. Bandung: Alfabeta. 2011

Jusmaliani. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara. 2011

Kasmir. Manajemen Perbankan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000

Hasibuan, malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. 2010

Marwansyah. Menajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alvabeta. 2010

Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2008

Morissan, Metode Penelitian Survei, Jakarta: Kencana. 2014

Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012

Soemitro, Andri. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Prenada Media Group. 2009

Sukirno, Sadono dkk. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana. 2011

Sugiono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2014

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana. 2009

Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Quran. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2012

Yuniarsih, Tjutju. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. 2011

Yuni, Ika fauzia dan Abdul kadir riyadi. *Prinsip dasar Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group. 2014

- Juwita, Reza Sari. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Keuangan Sayariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam. Skripsi. Prodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. 2016
- Nur, Elly Rohmah. Respon Masyarakat Muslim Mengenai Lembaga Keungan Syariah(Studi Kasus Respon Kyai dan Masyarakat Pada Lembaga Keungan Syariah di Kecamatan kaliwungu Kabupaten Kendal), Skripsi jurusan Muamalah IAIN Walisongo. 2010
- Miko polindi. Implementasi Manajemen Sumber Daya InsaniPada Perusahaan (Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu), Skripsi, Prodi Ekonomi Syariah, 2015 IAIN Bengkulu. 2015
- Sari, Kartika. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Manajemen Syariah, Skripsi,Prodi Ekonomi Syariah, IAIN Bengkulu. 2010
- Septeriana, Elza. Penerapan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang, Skripsi, Prodi Muamalah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2009
- Hakim, Abdul. "Peluang dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Indonesia Pada Era Pasar Bebas ASEAN", (2013)
- Hardana, Ali. "Manajemen Sumber Daya Insani", JurnalAl-Masharif. 2015
- Maqdis, "Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1 Nomor 2. Juli-Desember. 2016
- Muchammad Yusuf, Gustav. Sumber Daya Insani Profesional Berbasis Ilahi, <a href="http://www.gmy29wordpress.com">http://www.gmy29wordpress.com</a>, Artikel di akses pada tanggal 12 April 2016
- Ridwan, Muhammad. "Bank Syariah di Indonesia Kajian Perspektif Filsafat Hukum Islam", *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTI*, (2006).
- Widyatama, *Tinjauan Umum Lembaga Keungan Syariah*, <a href="http://www.repositoriwidyatama.ac.id">http://www.repositoriwidyatama.ac.id</a>, artikel di atas diakses pada tanggal 19 April 2016
- Diyansa, Rahmad. Wawancara Pegawai Otoritas Jasa Keuangan. Bengkulu tanggal 16 September 2016
- Fauziyah. Wawancara nasabah pegadaian syariah. Bengkulu tanggal 09 Maret 2017

- Irwandi. Wawancara nasabah asuransi takaful keluarga cabang bengkulu. 6 Aprl 2017
- Salamah. Wawancara nasabah asuransi takaful keluarga cabang bengkulu. 11 Maret 2017
- Sudibyo, Arif. Wawancara Kepada Pimpinan Asuransi Takaful Keluarga. 07 Februari 2017
- Titi. Wawancara nasanah pegadaian syariah. 6 April 2017
- Zulkifli. Wawancara Kepada Penaksir PT. Pegadaian (Persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu. 07 Februari 2017

## JADWAL KEGIATAN PENYUSUNAN SKRIPSI

No	Kegiatan	Mei					Juni-Juli					Agustus				Sept-Nov				Desember					uari		Feb	ruari			Ma	aret		April				Mei-Juni					
1,0	1108141411	1	1 2 3 4		.		2 3		4	1	2			1				4	1	2	3		1	2		4	1	2		4	1		3	4	1		3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Seminar Proposal																								_																		
2	Seminar Proposal																																										
3	Revisi dan Pengesahan																																										
4	Pengajuan SK Pembimbing																																										
5	Revisi Bab I, II, III																																										
6	Penelitian																																										
7	Bimbingan Bab IV dan V																																										
8	Bimbingan Pembimbing I																																										
9	Pengajuan Sidang Munaqosah																			·																							
10	Sidang Munaqosah																																										

Keterangan : : KKN : Praktikum Lembaga Keuangan