

**REKRUTMEN KARYAWAN PADA KOPERASI  
BMT AL- AMAL BENGKULU**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**  
**PUPUT FAUZIAH**  
**NIM. 1611140188**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2021 M/ 1442 H**

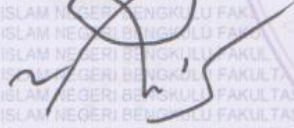
**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Puput Fauziah, NIM: 1611140188 dengan judul:

**“Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu”. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak diujikan dalam sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

**Bengkulu, 01 Desember 2020**  
**16 Rabi'ul Akhir 1442 H**

Pembimbing I



**Dr. Nurul Hak, M. A.**  
**NIP: 196606161995031003**

Pembimbing II



**Desi Isnaini, M. A.**  
**NIP: 197412022006042001**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGLU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iaibengkulu.ac.id

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu”**, oleh Puput Fauziah, NIM. 1611140188, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 22 Januari 2021 M/ 09 Jumadil Akhir 1442 H

Dinyatakan LULUS, telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 04 Februari 2021 M

22 Jumadil Akhir 1442 H

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Miti Yarmunida, MA**  
NIP. 197705052007102002

**Penguji I**

**Miti Yarmunida, MA**  
NIP. 197705052007102002

**Sekretaris**

**Rizky Hariyadi, M.Acc**  
NIP. 198711262019031004

**Penguji II**

**Baddarudin Nurhab, MM**  
NIP. 198508072015031005

**Mengetahui,**

**Dekan**

**Dr. Asnaini, MA**  
NIP. 197304121998032003

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. 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 secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan.
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, Desember 2020 M  
Rabiul Akhir 1442 H  
Mahasiswa yang menyatakan



**Puput Fauziah**  
NIM. 1611140188

## **MOTTO**

**Hidup tidak usah dibuat sulit, tidak usah ruwet. Asal tidak maksiat, bisa menjadi pribadi yang menyenangkan, bermanfaat bagi banyak orang serta tidak mengusik hidup orang lain, kamu dikasih rizqi di takdir sujud itu sudah keren, mengalahkan dunia dan seisinya.**

*(KH. Bahauddin Nur Salim)*

**Malaikat tidak pernah salah, setan tak pernah benar. Manusia bisa salah, bisa benar. Maka kita dianjurkan saling mengingatkan, bukan saling menyalahkan**

*(KH. Ahmad Mustofa Bisri)*

**Meski itu sakit, tetaplah menjadi orang yang bermanfaat bagi banyak orang. Setidaknya, orang lain bahagia karena kita. Maka, kebahagiaan tersendiri hadir tanpa kita sadari**

*(Puput Fauziah)*

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sebagai bukti dan hormat serta kasih sayang penulis persembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku, Ayahanda Widodo dan Ibunda Wasti yang telah melahirkan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan yang selalu mendoakanku dalam meraih cita-citaku dan menyelesaikan perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Adik-adikku saudara satu rahimku Aulya Fajar Wati dan Wahyu Imam Triatmojo yang selalu memberikan do'a dan dukungan serta semangat untukku.
- ❖ Keluarga Besarku terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan selama ini.
- ❖ Sahabatku Pondok Karimah Rizky Devi Ayustina, Emika Ariagna, Lestari Ningsih, Vuri Intan Falupi, Een Mardiani, Yuli Wulandari, Anggitasari, Diah Nawang Wulan dan Liza Aprillia yang telah memberikan cerita dan pengalaman hidup yang sangat berharga.
- ❖ Sahabatku Wong Sugih Siti Muslimah, Nina Julyani, Nurul Agustiani, Rahmawati, Tia Agustina, Nani Setia Sari, Yulfa Inrayani, Intan Harti Lestari, Wantina PUE, kalian sudah seperti keluarga bagiku, terimakasih untuk motivasi, semangat, dan telah memberikan cerita indah selama ini.

- ❖ Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2016 kelas F.
- ❖ Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu
- ❖ Keluarga satu atapku KKN Desa Padang Beriang Kelompok 05.
- ❖ Agama, Bangsa dan Almamaterku IAIN Bengkulu.

## ABSTRAK

Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT  
Al- Amal Bengkulu  
Oleh. Puput Fauziah NIM. 1611140188

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola atau metode rekrutmen pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pola atau metode rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu. Hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pola atau metode rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu dilakukan dengan cara rekrutmen karyawan menggunakan metode *Decision Theory Methode* dan metode *Statistical Quality Control Chart Methode*. Dari rekrutmen yang telah dilakukan BMT mengalami peningkatan profit, kemajuan dan perkembangan dari tahun ke tahun mulai tahun 2009 sampai saat ini perkembangan aset yang dimiliki mencapai kurang lebih dua miliar (2 M), termasuk gedung atau kantor yang dimiliki sendiri dan jumlah nasabah yang kurang lebih dua ribuan, yang terdiri dari PNS, nelayan, pedagang, petani, buruh, dan lainnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki dilakukan pelatihan-pelatihan pada setiap tahunnya.

*Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, BMT*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta yang telah memberi karunia kepada kita semua sehingga penulis dapat menulis skripsinya yang berjudul **“Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu”**.

Sholawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sirajuddin. M, M. Ag., M. H., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Ibu Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Ibu Desi Isnaini, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan menjadi Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, dorongan, semangat, dan berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Yosi Arisandy, MM, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya selama perkuliahan di perguruan tinggi ini.
5. Bapak Dr. Nurul Hak, M.A, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, dorongan, semangat, berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Hermansyah, S.E, selaku manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin.

Bengkulu, 16 November 2020  
1 Rabiul Akhir 1442 H

Penulis

Puput Fauziah  
NIM. 1611140188

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
F. Penelitian Terdahulu .....	8
G. Metode Penelitian .....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	11
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	11
3. Informan Penelitian.....	12
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	12
5. Teknik Analisis Data.....	14

### **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Manajemen Sumber Daya Insani.....	17
B. Rekrutmen Karyawan	
1. Pola atau Metode Rekrutmen.....	20
2. Pengertian Rekrutmen Karyawan .....	22
3. Tujuan Rekrutmen Karyawan .....	29
4. Hambatan Rekrutmen Karyawan .....	31
5. Tahapan Rekrutmen Karyawan.....	32
C. BMT Baitul Maal wa Tamwil	
1. Baitul Maal wa Tamwil	
a. Pengertian Baitul Maal wat Tamwil.....	33
b. Tujuan Baitul Maal wat Tamwil Maal .....	35
c. Fungsi dan Peran Baitul Maal wat Tamwil .....	37

d. Dasar Hukum.....	36
---------------------	----

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Dan Perkembangan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil BMT Al- Amal Bengkulu .....	38
B. Visi, Misi Dan Tujuan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu	
1. Visi.....	40
2. Misi .....	40
3. Tujuan .....	40
C. Profil Dan Struktur Organisasi Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu	
1. Profil Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu.....	41
2. Struktur Organisasi Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu .....	43
D. Produk Dan Jasa Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu	
1. Produk Penghimpun Dana .....	46
2. Produk Pembiayaan BMT Al- Amal Bengkulu .....	47

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan .....	61

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	70

### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	43
-------------------------------------	----



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pengajuan Judul Proposal
- Lampiran 2 Lembar Catatan Perbaikan Proposal
- Lampiran 3 Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 4 Lembar Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 5 SK Penunjukan Pembimbing
- Lembar 6 Pedoman Wawancara
- Lampiran 7 Lembar Halaman Pengesahan Pengajuan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Surat Mohon Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 11 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Transkrip Wawancara
- Lampiran 13 Surat Pernyataan Plagiasi
- Lampiran 14 Lembar Saran Penguji
- Lampiran 15 Foto Dokumentasi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain, elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian penempatan, dan berbagai topik yang berkaitan dengannya seperti pengertian, fungsi manajemen

sumber daya manusia, dan tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>2</sup>

Para pencari kerja harus secara mantab mempertunjukkan potensi diri mereka sendiri untuk memperoleh kesempatan pasaran kerja secara maksimum. Untuk mempercepat dan mempermudah meraih pekerjaan impian ada yang sangat penting untuk dipersiapkan baik teknis maupun konseptual, khususnya mengenai bagaimana melamar kerja yang efektif dan efisien. Di samping itu juga perlu untuk tahu lebih banyak mengenai sistem rekrutmen karyawan. Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya guna menjaring pelamar. Di zaman digital ini kecerdasan akademis bukan faktor penting lagi untuk mendorong keberhasilan seseorang. Dalam bidang psikologi pun, inteligensi sendiri sudah diragukan, lalu muncul berbagai teori baru tentang

---

<sup>1</sup> Herlin Adiputri, *Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Di Bmt Muamalat Limpung*, (Skripsi: Uin Walisongo Semarang, 2015)

<sup>2</sup> Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* (JPSB Vol.4 No.1, 2016)

Emotional Intelligence, *Spiritual Intelligence* dan *Social Intelligence* dan *Collective Intelligence*. Demikian pula dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Dibutuhkan kemampuan sosial-psikologis yang tidak kalah pentingnya dengan nilai akademis. Dalam paradigma baru, karyawan merupakan sumber kekuatan sebuah perusahaan.<sup>3</sup>

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka diperlukan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan yang dilakukan, karena proses ini menyangkut beberapa hal yang cukup pelik, antara lain berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan pada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, penyederhanaan pekerjaan, dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai satu proses.<sup>4</sup>

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan.<sup>5</sup>

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan kini telah mengalami perubahan.

---

<sup>3</sup> M. Hariwijaya, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), h. 2-3

<sup>4</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 61

<sup>5</sup> Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan* (Jurnal Ilmiah WIDYA ISSN 2338-3321 Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013)

Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar. Sasaran akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh adanya kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah terciptanya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi.<sup>6</sup>

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.<sup>7</sup>

Setelah sumber daya manusia diperoleh, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan sikap dan *skill* serta kemampuan yang

---

<sup>6</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2008), h. 3-4

<sup>7</sup> Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017)



dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, membantu pegawai mencapai tujuan kariernya dengan pengelola karier, dan melakukan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk segera diperbaiki. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya, apakah hasil yang dicapai lebih, memenuhi atau kurang. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur apakah suatu BMT itu dikatakan berhasil. Setiap BMT pasti mengidam-idamkan keberhasilan untuk kesejahteraan bersama. Disini Tugas pimpinan bagaimana untuk meningkatkan produktivitas dengan bantuan atau campur tangan para karyawan dalam BMT.<sup>8</sup>

Sebuah organisasi harus memiliki visi dan misi. Dengan kata lain, organisasi harus mencapai tujuannya. Alasannya sederhana, organisasi adalah sebuah institusi yang menarik manusia-manusia agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, tujuan bersama, dan tujuan masing-masing. Untuk sebuah organisasi bisnis bank, tujuan yang sama adalah tujuan untuk mencapai kemakmuran individual pekerja dan pemilik, sementara tujuan bersamanya adalah memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.<sup>9</sup>

Berdasarkan observasi dan pengalaman penulis selama magang, bahwa pada BMT Al- Amal dalam proses memilih pengurus-pengurusnya dilakukan melalui proses seleksi. Seleksi ini mempertimbangkan latar belakang pendidikan, skill, pengalaman bekerja, kepribadian, prestasi, paham atau mengerti tentang ekonomi syariah, maupun kecakapan dalam melakukan sebuah proses. Untuk menduduki posisi sebagai pimpinan atau pengurus di

---

<sup>8</sup> Herlin Adiputri, *Strategi Untuk Meningkatkan...*

<sup>9</sup> Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam...*, h. 141

BMT dilakukan berdasarkan voting anggota BMT pada saat RAT (Rapat Anggota Tahunan). Sehingga dihasilkan pemimpin yang berkualitas yang dapat memajukan BMT sehingga memiliki banyak anggota. Pemimpin yang berkualitas akan merekrut karyawan yang berkualitas juga. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Hermansyah, selaku pengurus yang juga manajer di BMT Al- Amal. Beliau mengungkapkan bahwa BMT pernah mengalami kerugian karena karyawan yang direkrut secara profesional dan mempertimbangkan pendidikan yang ditempuh tidak menjamin dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BMT. Setelah dilakukan pemecatan dan belajar dari kesalahan maka BMT dalam mencari karyawan tidak hanya mengutamakan tingkat pendidikannya tetapi lebih mengutamakan pada kemampuan atau *skill* dan juga pengalaman yang dimiliki. Salah satu contohnya yaitu setelah dilakukan rekrutmen untuk mengisi bagian pembiayaan, yang tentunya memiliki *skill* dan pengalaman, BMT mengalami peningkatan profit dan juga kemajuan.<sup>10</sup>

Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang **“Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pola atau metode rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu.

---

<sup>10</sup> Hermansyah, Wawancara, 31 Agustus 2020

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya sebatas pada pola atau rekrutmen yang diterapkan Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola atau metode rekrutmen yang diterapkan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan tambahan informasi khususnya tentang rekrutmen karyawan dalam meningkatkan profitabilitas.

#### 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti sebagai wahana aplikasi ilmu yang didapat selama kuliah.
- b. Bagi mahasiswa FEBI IAIN Bengkulu diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi tentang rekrutmen yang diterapkan sebuah instansi.
- c. Bagi kampus, khususnya FEBI IAIN Bengkulu di harapkan dapat memberikan informasi mengenai rekrutmen yang diterapkan sebuah instansi.
- d. Bagi pihak lain, sebagai bahan bacaan untuk memberikan wawasan dan informasi untuk penelitian selanjutnya.

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Sofyana Laylia Ludfi dengan judul penelitian *Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang dalam perspektif manajemen syariah. Dan tujuan dari rekrutmen ini adalah:  
1). Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang. 2). Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen yang diterapkan di PT. Toha Putra Semarang dengan konsep manajemen sumber daya insani secara islam. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati.<sup>11</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menganalisis rekrutmen karyawan sedangkan pada penelitian yang akan diteliti membahas tentang pola atau metode rekrutmen yang dilakukan.

2. Yusmaniarti Binti Iskandar dengan judul penelitian *Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Rekrutmen

---

<sup>11</sup> Sofiyana Laylia Ludfi, *Analisis Rekrutmen Karyawan Di Pt. Toha Putra Semarang (Studi Kasus Pt. Toha Putra Semarang)*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015)

Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data dengan angket (*questionnaire*).<sup>12</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabelnya.

3. Nika Rizki Amalia dengan judul penelitian *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT Alfa Dinar Kantor Pusat Karanganyar*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BMT Alfa Dinar kantor pusat Karanganyar. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan pustaka, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan metode deskriptif kualitatif.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan sedangkan pada

---

<sup>12</sup> Yusmaniarti Binti Iskandar, *Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2018)

<sup>13</sup> Nike Rizki Amalia, *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT Alfa Dinar Kantor Pusat Karanganyar*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017)



penelitian yang akan diteliti membahas tentang pola atau metode rekrutmen karyawan yang dilakukan lembaga terkait.

4. Nurul Aisyah, melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk.<sup>14</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan membahas tentang rekrutmen karyawan yang dilakukan Koprerasi BMT.

5. Developments in Recriutment and Selection Research. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan dan seleksi penelitian.<sup>15</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas mengenai rekrutmen. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan seleksi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya membahas tentang rekrutmen.

---

<sup>14</sup> Nurul Aisyah, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk.* (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2, Juni 2018 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN: 4321-1234)

<sup>15</sup> Eva Derous and Filip De Fruyt, *Developments In Recriutment and Selection Research*, International Journal Of Selection And Assessment, 2016, Volume 24 Number 1 March

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala simbol, maupun deskripsi suatu fenomena. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>15</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif dimana pendekatan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta menggumpulkan data-data kemudian dianalisis. Penelitian ini adalah jenis penelitian yang ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif.<sup>16</sup>

### 2. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan dari 28 Agustus 2020 sampai dengan 12 September 2020 dengan lokasi penelitian pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu yang berlokasi di Jl. Dempo Raya No. 42 Sawah Lebar Bengkulu Telp. (0736) 349 285.

---

<sup>15</sup> A. Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2004), h. 329

<sup>16</sup> Djam'an Satori Dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 23

### 3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, yang terdiri dari manajer dan juga karyawan atau pengelola di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu.

### 4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### a. Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek data asal diperoleh. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, terdiri atas data primer dan data sekunder.

#### 1) Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumber pertama dilapangan. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu yang memiliki kompetensi dan memiliki jabatan di koperasi BMT Al-Amal Bengkulu yaitu manajer atau pengurus dan karyawan.

#### 2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau data sekunder.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari data-data tertulis berupa dokumen yang diperoleh dari pihak BMT. Data sekunder meliputi data penunjang yang didapatkan melalui perpustakaan atau dari penelitian terdahulu, jurnal dan data yang terkait dengan tema penelitian yang dilakukan.

---

<sup>17</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Public, Komunikasi, Manajemen Dan Pemasaran*, ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h. 128

b. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian adalah:

1) Observasi

Observasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti pengamatan atau peninjauan secara cermat. Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

Observasi penelitian kualitatif adalah pengamatan langsung terhadap objek untuk mengetahui, keberadaan objek, situasi konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian.

Observasi dalam penelitian dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan bertanya dengan bapak Hermansyah (manajer) dan juga ibu Eni Yuniarti (staf pembiayaan) koperasi BMT Al- Amal Bengkulu.

2) Wawancara

Merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau

suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.<sup>18</sup>

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplor informasi secara *holistic* dan jelas dari informan.<sup>19</sup>

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan bertatap muka kepada narasumber yaitu bapak Hermansyah dan juga ibu Eni Yuniarti dan bertanya bagaimana perkembangan BMT serta masalah yang sesuai atau berhubungan dengan tema penelitian.

### 3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu penelusuran dan perolehan data yang diperlukan melalui data yang tersedia. Biasanya berupa data statistik, agenda kegiatan, produk keputusan dan kebijakan sejarah dan hal lainnya yang terkait dengan penelitian.

## 5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data Model Miles dan Huberman. Adapun langkah-langkah dalam analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>18</sup> A. Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 372

<sup>19</sup> Djam'an Satori Dan Aan Komariah, *Metodologi...*, h. 130

a. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan kegiatan memfokuskan pada masalah tertentu. Data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

Dalam tahapan ini data tentang rekrutmen karyawan dalam meningkatkan profitabilitas koperasi BMT Al- Amal Bengkulu yang beragam, akan dianalisis dengan cara di reduksi, yaitu dirangkum, dipilih hal-hal pokok, dan di fokuskan pada hal-hal penting sesuai dengan fokus kajian penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplay data, Miles dan Huberman menyatakan penyajian data yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.

Oleh karena itu, langkah selanjutnya setelah tahapan reduksi data, penulis akan melakukan proses penyajian data mengenai rekrutmen karyawan dalam Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan data verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan

berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.<sup>20</sup>

Maka kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal, akan tetapi mungkin juga tidak karena seperti setelah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilapangan.

Dalam tahapan akhir ini, penulis akan menarik kesimpulan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan dalam Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu.

---

<sup>20</sup> Djam'an Satori Dan Aan Komariah, *Metodologi...*, h. 219-220

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial.<sup>16</sup>

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi. Sumber daya manusia unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan diperoleh melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif. Kata insani dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam islam dikenal adanya konsep insani kamil (manusia seutuhnya). Dalam islam, sosok sumber daya

---

<sup>16</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), h. 105



insani hendaknya memiliki nilai-nilai kenabian, yaitu memiliki karakter yang amanah, *fathanah*, *tabligh*, dan *shidiq*. Amanah adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Tabligh adalah sikap transparan dan bertanggungjawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. Terakhir adalah shidiq atau jujur yang berarti harus dapat dipercaya sehingga dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan.

Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>17</sup>

Lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya menguasai persoalan operasional dan manajerial saja, akan tetapi juga mengetahui betul tentang fiqh ekonomi Islam atau *fiqh al-muamalah* yang bersumber pada nilai-nilai ke-Islaman. Dalam hal etika, sifat *shiddiq* dan *amanah*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Karyawan Lembaga Keuangan Syariah juga harus *skillfull* dan profesional (*fathanah*) dan mampu melaksanakan tugas secara *team work* dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*).

---

<sup>17</sup> Sari Rezeki Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*, (*Analytical Islamic*, Vol. 5, No. 1, 2016: 149-168)

Begitupun dalam hal *reward* dan *punishment*, hal tersebut sangat diperlukan sebagai pelaksanaan prinsip keadilan yang sesuai dengan syariah.<sup>18</sup>

Sumber daya insani merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Karena itu, SDI sangat dibutuhkan untuk menunjang organisasi.<sup>19</sup>

Menurut Marwansyah dan Mukaram, dalam sumber daya insani pemilihan karyawan yang tepat untuk melakukan pekerjaan menjadi sangat penting bagi para personalia sesuai dengan konsep *the right man in the right place at the right time* yang artinya untuk melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan manusia (karyawan) yang tepat dengan tempat (keahlian) dan waktu yang tepat pula. Jika karyawan bekerja tidak pada keahlian dan waktu yang tepat, maka dapat mempengaruhi hasil kinerja dan dapat berakibat fatal bagi organisasi. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qashash ayat 26, yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ص</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

---

<sup>18</sup> Fahadil Amin Al Hasan Dan Muhammad Irfan Maulana, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*, (2016, SOSIO DIDAKTIKA, p-ISSN: 2356-1386, e-ISSN: 2442-9430)

<sup>19</sup> Dwi Wahyu Marina Setyawati, *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2019)

Artinya :*Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang paling kuat lagi dapat dipercaya.*<sup>20</sup>

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

## **B. Rekrutmen Karyawan**

### **1. Pola atau Metode Rekrutmen**

Metode perekrutan adalah suatu proses atau cara yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melakukan proses perekrutan pegawai serta mengisi lowongan kerja di organisasi atau perusahaan.

Menurut Simamora pola atau metode rekrutmen karyawan antara lain:

#### **a. *Waiting Line/Queuing Theory Methode* (Teori Deret)**

Yaitu mencoba menentukan jumlah karyawan yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Seperti misalnya berapa jumlah wawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.

---

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Q.S Al-Qashash (28) : 26*, (Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka, 2011)

*b. Sampling Methode*

Pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi karyawan dan tingkat reabilitas yang khusus.

*c. Linear Programming Methode*

Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu perusahaan. Memilah-milah calon pekerja melalui simbol-simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linier.

*d. Decision Theory Methode*

Badan eksekutif yang menentukan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.

*e. Corelation Methode*

Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen lain.

*f. Game Theory Methode*

Persaingan antar pelamar

*g. Indeks Number Methode*

Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan perusahaan dikaitkan dengan satu periode, disajikan dalam nomor-nomor variabel.

*h. Time Series Analysis Methode*

Penafsiran penarikan tenaga kerja, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.

*i. Simulation Methode*

Pengetasan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.

*j. Program Evaluasi Review Technique (PERT)*

Memberi gambaran kepada calon pekerja yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur penarikan.

*k. Statistical Quality Control Chart Methode*

Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi pekerja.

*l. Inventori Models Methode*

Menentukan karyawan dihubungkan dengan inventaris perusahaan.

*m. Integrated Production Models Methode*

Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.<sup>21</sup>

## 2. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Prosedur rekrutmen pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performance* sesuai dengan bidangnya. Pada dasarnya rekrutmen dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan puncak, dan kebutuhan

---

<sup>21</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 69-70

tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang dituangkan dalam uraian pekerjaan.<sup>22</sup>

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.<sup>23</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>24</sup>

Menurut Jusmaliani:

Rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang dapat segera ditarik untuk bekerja. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal yaitu jumlah SDI yang melamar, jenis atau kualitas SDI, dan kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Emron Edison, *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.58

<sup>23</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmen dan penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017)

<sup>24</sup> R. Wayne Monday, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008) H. 132

<sup>25</sup> Dwi Wahyu Marina Setyawati, *Analisis Proses...*

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stoner mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu sebagai serangkaian aktivitas mencari dan dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>26</sup>

Dubois menyatakan rekrutmen sebagai proses menatik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.<sup>27</sup>

Menurut Rivai dalam skripsi Nur Imam Saputra rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon perusahaan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.) Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam skripsi Nur Imam

---

<sup>26</sup> Burhanuddin Yusuf Dan M. Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2015), h. 93-94

<sup>27</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 63

Saputra menyatakan rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.<sup>28</sup>

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Rekrutmen merupakan bentuk kompetisi bisnis dan pada saat ini bisnis amat kompetitif. Sebagaimana korporasi berkompetisi mengembangkan, menghasilkan dan memasarkan produk atau jasa, mereka juga bersaing untuk mengidentifikasi, menarik dan mempekerjakan orang yang paling *qualified*. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Peran rekrutmen adalah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Dengan demikian rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat pegawai yang potensial/*qualified*.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmen...*

<sup>29</sup> Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen...*



Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi. Oleh karena rekrutmen dan seleksi menjadi suatu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>30</sup>

Adapun indikator perekrutan karyawan menurut, Mathis, yaitu:

- 1) Dasar sumber penarikan karyawan
- 2) Sumber karyawan
- 3) Metode penarikan karyawan.<sup>31</sup>

Secara garis besar, sumber tenaga kerja dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu dari sumber internal dan eksternal. Penarikan tenaga kerja yang berasal dari sumber internal dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada. Misalnya melalui rotasi, transfer, promosi, mutasi, kerja lembur, atau memberi tugas baru sebagai tambahan diluar tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya. Penarikan tenaga kerja dari sumber eksternal dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar perusahaan, misalnya melalui penerimaan lamaran secara terbuka, bekerjasama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja, menggunakan jasa biro atau agen tenaga

---

<sup>30</sup> Endang Suparni, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat*, (Widya CiptaVol I, No. 2 September 2017)

<sup>31</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmen...*

kerja, memanfaatkan anggota keluarga pegawai, rekomendasi dari serikat pekerja atau dari pegawai yang sudah ada.<sup>32</sup>

Sumber yang umum digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Dari dalam (internal):
  - a. Meminta bantuan karyawan lama.
  - b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar.
- 2) Dari luar (eksternal):
  - a. Memasang Iklan Lowongan.
  - b. Menyusun Iklan Lowongan.
  - c. Tetapkan Dulu Target Audiensinya.
  - d. Rancang Isi Iklan.
  - e. Ukuran Iklan.
  - f. Pilihan Media.
  - g. Iklan Terbuka atau Tersamar.
  - h. Memanfaatkan Jasa Dinas Tenaga Kerja Setempat.
  - i. Memanfaatkan Jasa Penyalur Tenaga Kerja.
  - j. Menggunakan Jasa Konsultan dan Head Hunter.
  - k. Rekrutmen Langsung di Kampus.
  - l. Rekrutmen Melalui Organisasi Profesi.<sup>33</sup>

Teknik penarikan pegawai dari sumber internal bertujuan untuk<sup>34</sup>:

---

<sup>32</sup> Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), H. 102

<sup>33</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 64

- a. Meningkatkan semangat tenaga kerja yang sudah ada
- b. Memelihara kesetiaan pegawai
- c. Memotivasi dengan terpeliharanya iklim kerja kondusif
- d. Memberi penghargaan atas pegawai yang berprestasi
- e. Efisiensi dalam proses seleksi

Dengan demikian, penarikan pegawai dari sumber internal memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

- a. Formasi (lowongan) kerja cepat terisi, karena calon sudah tersedia dari dalam.
- b. Pegawai yang ditarik dapat menyesuaikan diri secara lebih cepat, karena sudah memahami budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.
- c. Meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai yang ada, karena mereka memiliki prospek pengembangan karier secara bertahap.

Disisi lain, teknik penarikan pegawai dari sumber internal mengandung beberapa kelemahan antara lain dapat menghambat masuknya gagasan baru, karena mereka sudah terbiasa dalam budaya kerja yang sudah ada, bahkan karakter yang tidak baik akan tetap terbawa. Disamping itu, akan menimbulkan konflik internal bila terjadi salah mengambil orang atau keliru menempatkan mereka pada posisinya yang baru.

Teknik penarikan dari sumber eksternal bertujuan untuk:

---

<sup>34</sup> Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), H. 102

- a. Menciptakan suasana baru dilingkungan kerja, sehingga terbuka peluang tumbuhnya gagasan (ide) baru yang konstruktif
- b. Mengurangi timbulnya persaingan negatif antar pegawai yang sudah ada
- c. Menghindari kolusi dan nepotisme yang berlebihan
- d. Mendapatkan calon pegawai yang lebih kompetitif

Keuntungan utama yang bisa diperoleh melalui teknik penarikan pegawai dari sumber eksternal adalah menghindari terjadinya kesalahan dalam mengisi formasi jabatan dan mendapatkan tenaga kerja yang kualifikasinya lebih terjamin. Sedangkan jika dilihat dari kelemahannya, proses proses penarikan pegawai akan memakan waktu lama, sehingga membutuhkan biaya yang lebih besar.<sup>35</sup>

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya agar tercapai apa yang dicita-citakan, untuk itu peranan karyawan adalah suatu sumber daya manusia yang penting. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi guna merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta penempatan posisi yang sesuai.

### 3. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka

---

<sup>35</sup> Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), H. 102-103

lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>36</sup>

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.<sup>37</sup>

Tujuan rekrutmen menurut Henry Simamora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

---

<sup>36</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 64

<sup>37</sup> Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017)

3) Meningkatkan citra umum organisasi yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.<sup>38</sup>

#### 4. Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Menurut Simamora kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen meliputi:

a) Karakteristik Organisasional

Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen.

b) Citra Organisasi

Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Jika citra organisasi tersebut dianggap rendah maka kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang.

c) Kebijakan Organisasional

Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan.

d) Rencana Strategik Dan Rencana Sumber Daya Manusia

Rencana strategik menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana sumber daya manusia menguraikan pekerjaan mana yang

---

<sup>38</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmen...*

harus diisi dengan merekrut secara eksternal, dan mana yang akan diisi secara internal.

e) Kebiasaan Perekrut

Kesuksesan perekrut masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif.

f) Kondisi Eksternal

Kondisi pasar tenaga kerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan.

g) Daya Tarik Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, menimbulkan kegelisahan, bergaji rendah, atau tidak memiliki potensi promosi jarang yang mampu menarik banyak pelamar.

h) Persyaratan Pekerjaan

Perusahaan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang dicari. Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya.

5. Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen diuraikan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama, memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.

- b. Tahap kedua, memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c. Tahap ketiga, mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
- d. Tahap keempat, memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.<sup>39</sup>

### **C. BMT (Baitul Maal wa Tamwil)**

#### **1. BMT (Baitul Maal wa Tamwil)**

##### **a. Pengertian Baitul Maal wa Tamwil**

Baitul Mal Wattamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat sertamembela kepentingan kaum fakir miskin yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadis *Baitul Mal Wattamwil* BMT) beroperasi mengikuti ketentuan-ketentuan syari'ah Islam khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu di jauhi praktek-praktek yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan. Untuk menjamin operasi bank Islam tidak menyimpang dari tuntunan syari'ah, maka pada setiap bank Islam hanya diangkat

---

<sup>39</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 66-69



manager dan pimpinan bank yang sedikit banyak menguasai prinsip muamalah Islam.<sup>40</sup>

Menurut Prof. H. A. Djazuli adalah *Baitul Mal Wattamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha yang pengumpulan dan penyaluran yang nonprofit, seperti zakat, infak dan shodaqoh. Sedangkan *Baitut Tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.

Sedangkan menurut Muhammad dalam skripsi Julfahmi Rahmad, pengertian *baitul maal* adalah suatu badan yang bertugas mengumpulkan, mengelola serta menyalurkan zakat, infak, dan shodaqoh yang bersifat *social oriented*, dan *baitut tamwil* adalah suatu lembaga yang bertugas menghimpun, mengelola serta menyalurkan dana untuk suatu tujuan *profit oriented* (keuntungan) dengan bagi hasil (*qiradh/mudharabah, syirkah/musyarakah*) jual beli (*bai'u bitsamanajil/angsur, mudharabah/tunda*), maupun sewa (*al-ijarah*).<sup>41</sup>

Menurut Pusat Pengkajian dan Pengembangan Usaha Kecil (P3UK) dalam pelatihannya mengenai BMT tahun 1995, Mengartikan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. BMT memiliki dua fungsi utama :

- a) *Baitul Maal* yaitu secara etimologi berarti rumah harta sementara, secara terminologis diartikan sebagai lembaga keuangan yang

---

<sup>40</sup> Julfahmi Rahmad, *Pengaruh Simpan Pinjam...*

<sup>41</sup> Julfahmi Rahmad, *Pengaruh Simpan Pinjam...*

kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (sosial) dan sumber dananya diperoleh dari zakat, infaq, dan sodaqoh (ZIS) atau sumber lain yang halal.

b) *Baitut Tamwil* yaitu (*Bait* = rumah, *At-tamwil* = pengembang harta) lembaga yang melakukan kegiatan pengembang usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.<sup>42</sup>

Dengan demikian BMT sesungguhnya merupakan lembaga yang bersifat sosial keagamaan sekaligus komersial. BMT menjalankan tugas sosialnya dengan cara menghimpun dan membagikan dana masyarakat dalam bentuk zakat, infaq, dan shodaqoh (ZIS) tanpa mengambil keuntungan. Disisi lain ia mencari dan memperoleh keuntungan melalui kegiatankemitraan dengan nasabah baik dalam bentuk penghimpunan, pembiayaan, maupun layanan-layanan pelengkapya sebagai suatu lembaga keuanganIslam.<sup>43</sup>

#### b. Tujuan BMT

Adapun secara umum tujuan BMT adalah sebagai berikut :

1) Memberikan pelayanan dan pemberdayaan sosial ekonomi umat.

---

<sup>42</sup> Maelina, *Strategi Pengembangan Baitul Maal Wat Tamwil Perspektif Dakwah (Studi Kasus Di KSPS BMT Taruna Sejahtera Mijen Semarang)*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017)

<sup>43</sup> Julfahmi Rahmad, *Pengaruh Simpan Pinjam...*

- 2) Upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar dari segi ekonomi, pola pikir, keimanan dan ketaqwaan, serta kualitas proses kerja dan karya.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan para anggotanya.
- 4) Memberikan pelayanan modal bagi anggotanya.
- 5) Membantu pengusaha kecil (mikro) dalam masalah permodalan.

c. Fungsi dan peran BMT

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi dan berperandiantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya.
- 2) Meningkatkan kualitas SDI (Sumber Daya Insani) anggota menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- 3) Menggalang dan memobilisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- 4) Menjadi perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara *aghniya* sebagai *shohibul maal* dengan duafa sebagai *mudharib*, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf dan hibah.

d. Dasar Hukum BMT

BMT berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berlandaskan syariah Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*)

kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme. Secara hukum BMT berpayung pada koperasi tetapi operasionalnya tidak jauh berbeda dengan Bank Syariah sehingga produk-produk yang berkembang dalam BMT seperti apa yang ada di Bank Syariah. Oleh karena berbadan hukum koperasi, maka BMT harus tunduk pada Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dan PPNo.9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Juga dipertegas oleh KEP. MEN No. 91 tahun 2004 tentang Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Undang-Undang tersebut sebagai payung berdirinya BMT (Lembaga Keuangan Mikro Syariah).<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Julfahmi Rahmad, *Pengaruh Simpan Pinjam...*

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah dan Perkembangan *Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu***

*Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Amal* Kota Bengkulu pada awalnya didirikan oleh 13 (tiga belas) orang pemegang saham dengan modal awal masing-masing Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) dengan total modal keseluruhannya yaitu Rp 2.600.000,00 (dua juta enam ratus ribu rupiah) pada tanggal 27 juli 1996. Ide pendirian BMT Al-Amal yaitu berawal dari belum adanya bank yang berbasis syariah dikota Bengkulu. BMT Al-Amal sebelumnya berbentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berada dibawah naungan LPSM yaitu Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat. Kelompok Swadya ini telah mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pertama kali pada tanggal 1 november 1996 di Kampus Ma'had Rabbani Tanah Patah Bengkulu. Sedangkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) kedua dilaksanakan pada tanggal 14 dan 15 Februari tahun 1998.

Pada awal pendiriannya, BMT Al-Amal juga mengalami beberapa hambatan, karena pada saat itu banyak masyarakat yang belum tau dan belum mengenal tentang konsep ekonomi syariah dan ada juga yang meragukan kinerja BMT Al-Amal.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

Namun setelah melihat perkembangan asset BMT pada media tahun 1998 yang baik, maka pada tanggal 4 oktober 1998 dengan memiliki unit usaha swalayan takaful dan unit usaha simpan pinjam para pemegang saham sepakat untuk merubah status BMT Al-Amal dari KSM menjadi BMT yang berbadan hukum koperasi sesuai dengan surat keputusan (SK) materi koperasi dan pkm melalui kepala kantor departemen koperasi dan PKM kota Bengkulu, pertimbangan lain dari perubahan status tersebut juga ditunjukkan untuk tujuan legalitas disamping berbadan hukum koperasi, kemungkinan akses untuk memperoleh bantuan dana lebih terbuka dengan jumlah yang lebih relatif besar.

Demikianlah sesuai dengan kemajuan perkembangan BMT Al-Amal dari tahun ke tahun hingga pada tahun 2009 saat ini perkembangan aset yang dimiliki mencapai lebih kurang 2 M. Termasuk gedung/kantor yang dimiliki tersendiri dan jumlah nasabah yang lebih kurang 2000-an (dua ribuan) yang terdiri dari PNS, nelayan, pedagang, petani, buruh dan lain-lainnya. Dan BMT Al-Amal juga menggunakan operasional secara online serta jaringan internet yang digunakan BMT Al-Amal dalam mencari informasi penting yang menunjang perkembangan teknologi.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

## **B. Visi, Misi Dan Tujuan BMT Al- Amal Bengkulu**

### 1. Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah yang mandiri, amanah dan profesional serta unggul dibidangnya dalam upaya memberdayakan ekonomi umat secara syariah.

### 2. Misi

- a. Menerapkan prinsip syariah
- b. Membina kepedulian aghinya' kepada dhuafa secara terpolo dan berkesinambungan menuju peningkatan kualitas kehidupan umat.

### 3. Tujuan BMT Al-Amal Bengkulu

Tujuan dibentuknya *Baitul maal wattamwil* (BMT) Al-Amal Bengkulu didasari sebagai manifestasi ibadah semata-mata hanya mendapat Ridho Allah SWT. Lebih luasnya BMT Al-Amal mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan dan mengembangkan ekonomi umat, khususnya pengusaha-pengusaha kecil.
- b. Meningkatkan produktivitas usaha dengan memberikan pembiayaan-pembiayaan kepada pengusaha-pengusaha muslim yang membutuhkan dana.
- c. Membebaskan umat/pedagang/pengusaha kecil dari cakraman bunga dan rentenir.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha, di samping meningkatkan kesempatan kerja dan meningkat penghasilan umat Islam.
- e. Menghimpun dana umat Islam yang selama ini enggan untuk menyimpan dananya di bank-bank atau Lembaga Keuangan yang masih menggunakan bunga.<sup>48</sup>

### **C. Profil dan Struktur Organisasi Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu**

#### 1. Profil Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

Nama Lengkap	: KOPERASI SYARIAH BMT AL-AMAL
No Induk Koperasi	: 1771060100050
No Badan Hukum	: 09/BH/KDK.8.4/Kep/1999
Tanggal Badan Hukum	: 16 JANUARI 1999
Alamat	: JL. DEMPO RAYA NO.40
Kecamatan	: RATU AGUNG
Kabupaten/Kota	: KOTA BENGKULU
Provinsi	: BENGKULU
Bentuk Koperasi	: PRIMER KABUPATEN KOTA
Jenis Koperasi	: KONSUMEN
Kelompok Koperasi	: KOPPONTREN
Sektor Usaha	: JASA KEUANGAN DAN ASURANSI

---

<sup>48</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu



## SUSUNAN BADAN PENGAWAS

- 1) Ketua: Ir. H. Ahmad Zarkasi SP, M.Si
- 2) Sekretaris: H. Susanto, SE, MM
- 3) Anggota: Ardizal, S.Sos

## SUSUNAN DEWAN PENGURUS

- 1) Ketua: Sahudin, Ak, M.Si, CA
- 2) Sekretaris: Drs. H. Salamun Haris, M.Si
- 3) Bendahara: Hermansyah, SE

## JUMLAH KARYAWAN 4 ORANG

- 1) Staf Keuangan: Khusnul Arifin
- 2) Staf Pembiayaan: Eni Yuniarti
- 3) Staf Adum: Gustiana, SE
- 4) Staf Marketing: Inesia Virda Noor, SE

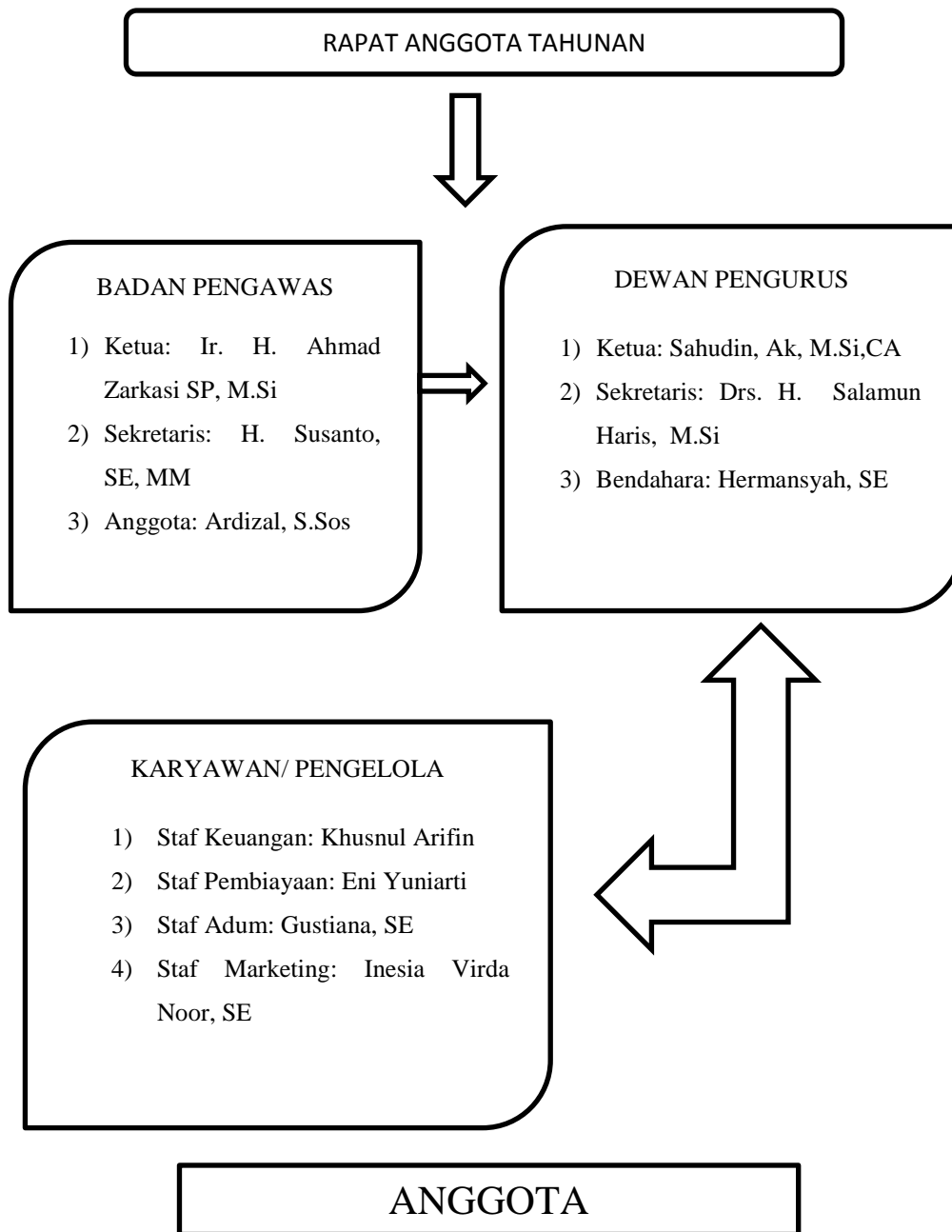
## 2. Struktur Organisasi Koperasi Bmt Al- Amal Bengkulu

Baitul Maal Wattamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu memiliki struktur organisasi dengan susunan yang terdiri dari Rapat Anggota Tahunan (RAT), Dewan Pengawas Syariah (DPS), Dewan Pengurus, Staf Pembiayaan, Kasir, dan Staf IT.<sup>49</sup> Untuk mengetahui lebih jelas struktur organisasi Baitul Maal Wattamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>49</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

**Struktur Organisasi Koperasi BMT Al-Amal<sup>50</sup>**  
Badan Hukum No:09/BH/KDK.8.4/Kep/1999. Tanggal 16 Januari 1999  
Jalan Dempo Raya No. 42 Bengkulu Telp/Fax: (0736) 349289



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi**

<sup>50</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

Berdasarkan struktur tersebut tugas dalam pengelolaan organisasi yaitu:

a. Rapat Anggota Tahunan

Berfungsi sebagai pemegang kekuasaan tertinggi untuk memutuskan kebijakan-kebijakan dalam usaha koperasi Baitul Maal Wattamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu.

b. Dewan Pengawas Syariah

Mengawasi dan menilai operasionalisasi koperasi Baitul Maal Wattamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu sebagai lembaga keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

c. Pengurus

- 1) Membuat anggaran tahunan
- 2) Membuat pertanggungjawaban akhir tahun
- 3) Merealisasikan anggaran tahunan
- 4) Mendelegasikan tugas-tugas kepada bawahan
- 5) Melakukan pengawasan kepada bawahan
- 6) Membuat perencanaan dan strategi-strategi pencapaian anggaran
- 7) Menyampaikan dan melaporkan evaluasi tahunan
- 8) Mensosialisasikan koperasi Baitul Maal Wattamwil (BMT) dalam hubungan dengan pihak eksternal

9) Melakukan persetujuan pengeluaran uang dan menyetujui persetujuan pembiayaan.<sup>51</sup>

d. Pengelolaan Baitul Maal Wattamwil (BMT) Al-Amal Bengkulu terdiri dari:

1) Staf Keuangan/Kasir

- a) Melakukan penerimaan-penerimaan dan pengeluaran kas.
- b) Mengamankan surat jaminan dan surat berharga lainnya.
- c) Mencatat penerimaan dan pengeluaran kas.
- d) Memberi konsultasi dan pelayanan calon nasabah atau yang berhubungan dengan tabungan.
- e) Melakukan perhitungan kas setiap jam kerja, mencatat, dan meminta paraf kepada pengurus atau yang ditunjuk.
- f) Bertanggungjawab atas seluruh keuangan yang ada pada lembaga dan juga bertanggungjawab kepada seluruh kas.
- g) Menginput tabungan nasabah.
- h) Menginput penarikan nasabah.
- i) Membuat laporan kas harian baik di komputer maupun manual.
- j) Bertanggungjawab terhadap kuantitas kas, serta jumlah uang tersebut.
- k) Bertanggung jawab terhadap uang palsu atau posisi uang yang ada di lembaga ini.<sup>52</sup>

2) Staf Pembiayaan

- a) Memberikan konsultasi kepada calon nasabah atau nasabah yang berkaitan dengan pembiayaan dan prosedur peminjaman.

---

<sup>51</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

<sup>52</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

- b) Memproses permohonan proposal (pembiayaan).
  - c) Melakuakn analisis kredit
  - d) Melakukan verifikasi lapangan (*on the spot*)
  - e) Membuat konsep surat perjanjian
  - f) Mengajukan surat usulan pembiayaan dengan syarat.
  - g) Melakukan tugas-tugas lain yang terkait dengan pembiayaan.
  - h) Melakukan tugas-tugas yang didelegasikan oleh atasan.
  - i) Membuat laporan keadaan pembiayaan.
- 3) Administrasi Umum/IT
- a) Menyiapkan laporan keuangan.
  - b) Membantu bidang pembiayaan.
  - c) Melakukan tugas di bidang sistem IT
  - d) Memberikan dukungan dan bantuan kepada staff dan karyawan, ketika terjadi situasi yang tidak biasa, selama penyelesaian tugas yang diembarkannya.
  - e) Bertanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara data informasi lembaga.
  - f) Menyediakan data-data lembaga sebagai pelaporan bulanan dan tahunan yang diperlukan.<sup>53</sup>

#### **D. Produk dan Jasa BMT Al-Amal Bengkulu**

1. Produk Penghimpunan Dana
  - a. Tabungan Mudharabah

---

<sup>53</sup> Arsip. Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

Tabungan mudharabah yaitu simpanan yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan kapan saja setiap jam, serta bagi hasil yang diperhitungkan berdasarkan data-data harian bulanan.

b. Penyetoran Modal

BMT Al-Amal Bengkulu menerima penyetoran modal berupa saham dari masyarakat. Saham yang disertakan tersebut terdiri dari saham pendiri dan saham biasa penyertaan modal dari masyarakat dengan syarat menjadi mitra BMT Al-Amal Bengkulu.

2. Produk Pembiayaan BMT Al-Amal Bengkulu

a. Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan Mudharabah adalah pembiayaan yang diberikan BMT sebagai pemilik dana kepada nasabah sebagai pengelola. Keuntungan dan kerugian ditanggung bersama berdasarkan kesepakatan.

b. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Musyarakah adalah pembiayaan BMT kepada nasabah terlibat dalam pengelolanya keuntungan dan kerugian bersama-sama bertanggung jawab sesuai dengan besar pernyataan dan masing-masing telah disepakati.

c. Pembiayaan Murabahah (*Bai''u Bitsaman Ajil*)

Pembiayaan murabahah adalah pembiayaan yang diberikan BMT kepada mitra untuk pembelian barang yang akan dijadikan modal kerja, jangka waktunya pendek sedangkan keuntungan yang diperoleh dari margin harga barang tersebut berdasarkan kesepakatan.

d. *Pembiayaan Al-Ijarah*

Pembiayaan ini adalah pembiayaan yang diberikan BMT kepada mitra untuk keperluan sewa-menyewa seperti sewa tempat usaha dan tempat tinggal bagi mitra, keuntungan bagi sewa tersebut.

e. *Pembiayaan Qardul Hasan*

Merupakan pinjaman yang diberikan BMT kepada nasabah sebagai pinjaman murni tanpa mengambil keuntungan yang bersifat darurat atau mendesak. Dana *qardhul hasan* bersumber dari dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf (ZISWAF).<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Arsip. Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber yang berkaitan dengan Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu sebagai berikut:

1. Apakah alasan dilakukannya rekrutmen karyawan di koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?

Rekrutmen karyawan merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi tersebut sudah lama maupun baru terbentuk.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer/bendahara Koperasi Bmt Al- Amal Bengkulu<sup>55</sup>:

“Awalnya Al- Amal tidak langsung berbentuk koperasi syariah, melainkan BMT Al-Amal sebelumnya berbentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM). Salah satu promotornya yaitu mantan wakil gubernur Bengkulu ustadz Syamlan, yang kegiatannya berupa pengajian di masjid Al Iman setiap malam Kamis. Karena ada kesamaan visi dan misi dari beberapa pendiri maka diusulkanlah untuk dibuat sebuah koperasi. Dari situlah kemudian dirancang siapa yang menjadi pengurus, modal dan lain sebagainya. Al- Amal ini tidak besar tapi pasti, asetnya itu tidak banyak tapi eksis ada terus. Setelah

---

<sup>55</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020



ada Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) 1996, 1997 Januari kita usul badan hukum. Walaupun para pendirinya berada diluar daerah tapi mereka tidak ada yang mengambil saham yang sudah mereka tanam di Al- Amal, jadi koperasi tetap aman. Karena BMT merupakan sebuah lembaga baru maka dibutuhkan SDM yang dapat mengelola dan menjalankan BMT ini. Alasannya tentu saja ya untuk meningkatkan profitabilitas itu, itu alasannya. Kenapa harus direkrut orangnya, kalau tidak dapat orang yang bagus yang berkompeten yang punya kapasitas yang bagus ya BMT tidak akan maju, begitu-begitu aja. Contoh masuk semauanya, pas melakukan penagihan dia pulang, masih banyak lagilah contohnya, jadi bagaimana BMT mau maju kalau begitu. Dari situlah dilakukan pencarian karyawan yang dapat menjalankan operasional BMT secara profesional.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa alasan yang melatarbelakangi dilakukannya rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al- Amal adalah karena Koperasi BMT Al- Amal merupakan sebuah organisasi/ atau lembaga yang baru didirikan jadi memerlukan SDM yang dapat mengelola operasional di Koperasi BMT Al- Amal.

2. Bagaimana proses atau pola perekrutan karyawan yang dilakukan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu?

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>56</sup>:

“Dalam merekrut karyawan di BMT Al- Amal dilakukan secara profesional, tetapi mengedepankan pertimbangan faktor dikenal atau

---

<sup>56</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

mendapat rekomendasi dari pendiri, pengurus atau petinggi di BMT. Selain itu BMT juga merekrut karyawan dari kalangan mahasiswa perguruan tinggi yang pernah melakukan penelitian dan juga magang di BMT, contohnya seperti Ines dan Gusti. Jadi dilakukan secara internal tapi juga atas dasar profesionalisme.”

Dalam merekrut karyawan sebuah organisasi atau perusahaan dapat melakukan atau menerapkan pola perekrutan secara internal.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Khusnul Arifin staf keuangan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>57</sup>:

“Dulu saya ditawari oleh pengurus di BMT ini, jadi pihak pengurus secara internal mencari calon karyawan itu kan lewat internal saja, tidak diumumkan ke publik. Saya dulu direkrut itu sekitar tahun 2006. Walaupun seperti itu, tapi tetap ada tes wawancara juga.”

Selain menerapkan pola perekrutan secara internal sebuah organisasi juga dapat menerapkan pola perekrutan secara eksternal.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan mbak Gusti staf Adum Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>58</sup>:

“Kalau mbak sendiri, kemarin mbak melakukan penelitian skripsi disini dan mau belajar disini juga. Ingin tahu bagaimana kalau terjun ke dunia kerja, apakah sama dengan teori yang kita dapat dapat dikampu dan yang telah kita pelajari. Disini mbak berterimakasih karena BMT mau menerima mbak, jadi mbak mendapat pengalaman kerja untuk mbak kerja nantinya.”

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses atau pola perekrutan karyawan yang dilakukan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu dilakukan dengan cara menerapkan proses atau pola

---

<sup>57</sup> Khusnul Arifin, Wawancara, 08 September 2020

<sup>58</sup> Gustiana, Wawancara, 08 September 2020

perekrutan karyawan secara internal dan juga eksternal. Baik secara profesional maupun rekomendasi.

3. Adakah bidang kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu dalam rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu?

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Hal tersebut berdasarkan dengan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer/ bendahara Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>59</sup>:

“Persyaratan khusus, ada persyaratan khusus itu, selain dia menyangkut umur, pendidikan, domisili, ada persyaratan khusus yang lain adalah kualifikasi pengalaman atau *skill*. Pengalaman dan juga kemampuan atau *skill* yang kita utamakan.”

Kemampuan atau *skill* merupakan salah satu syarat yang bisa diperhitungkan selain pendidikan yang pernah ditempuh.

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Khusnul Arifin staf keuangan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>60</sup>:

“Kompetensi khusus yang jelas harus menguasai komputer setidaknya *word excel* ya. Itu yang harus dikuasai karena pekerjaannya berkaitan dengan masalah pembuatan program itu.”

Pendapat serupa juga didapat dari wawancara dengan mbak Ines staf keanggotaan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>61</sup>:

---

<sup>59</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

<sup>60</sup> Khusnul Arifin, Wawancara, 08 September 2020

<sup>61</sup> Inesia Virdha Noor, Wawancara, 08 September 2020

“Mungkin karena mbak dulu magang disini jadi pak herman melihat kemampuan yang mbak miliki seperti kemampuan mengoperasikan komputer baik word maupun excel. Selain itu juga bagaimana cara mbak berkomunikasi dengan orang, jadi mungkin itu kompetensi yang diperhitungkan sama pak Herman makanya direkrut di Koperasi BMT Al- Amal ini.”

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh mbak Gusti staf adum Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>62</sup>:

“Iya iyalah. Misalnya BMT mau mengambil atau mencari staf kasir. Walaupun dia bisa komputer, tapi dia juga harus bisa akuntansi. Kalau dia tidak bisa akuntansi, bagaimana dia mau jadi kasir, bisa-bisa tutup BMT kalau dia tidak bisa akuntansi. Sama juga dengan staf pembiayaan, walaupun dia pintar hitung-hitungan, kalau dia takut, tidak berani menghadapi orang, sekali menghadapi orang yang keras tidak ada nyalinya sama saja itu menjadi perusak untuk BMT ini.”

Selain faktor kemampuan atau *skill* yang dimiliki, pengalaman juga mempengaruhi proses perekrutan karyawan.

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan ibu Eni staf pembiayaan BMT Al- Amal Bengkulu<sup>63</sup>:

“Dulu saya masuk di BMT ini ditawari sama pak Herman mau apa tidak bergabung di BMT, mungkin karena sudah kenal lama dan juga pak Herman tahu pengalaman yang saya miliki, karena dulu saya pernah juga kerja di koperasi pasar tahun 2009. Saat itu juga posisi staf pembiayaan disini lagi kosong. Saya jawab boleh- boleh saja kalau mau dicoba silahkan. Saya memang orang marketing dari saya kerja di koperasi pasar, jadi saya oke-oke saja kalau masuk dibagian staf pembiayaan. Ya sudah saya masuk dan sampai sekarang sudah lima tahun kurang lebih.”

---

<sup>62</sup> Gustiana, Wawancara, 08 September 2020

<sup>63</sup> Eni Yuniarti, Wawancara, 09 September 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa terdapat bidang kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu dalam rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu, bahwa dalam proses rekrutmen tentu terdapat persyaratan maupun bidang kompetensi yang diutamakan, baik itu skill/ kemampuan maupun pengalaman yang dimiliki, karena tujuan sebuah perusahaan melakukan rekrutmen adalah untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta penempatan posisi yang sesuai. Kompetensi atau persyaratan yang diutamakan yaitu kemampuan atau *skill* dan juga pengalaman selain pendidikan yang ditempuh.

4. Apakah dilakukan serangkaian tes dalam perekrutan karyawan untuk menentukan penempatan karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu?

Dalam perekrutan karyawan, profesionalnya perusahaan yang telah merekrut karyawannya akan melakukan uji coba atau *training* selama kurang lebih tiga bulan, atau dilakukan uji coba sesuai kebijakan yang diterapkan sebuah organisasi atau perusahaan.)

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer/ bendahara Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>64</sup>:

“Iya, tentu saja ada. Karyawan itu harus kita uji coba, minimal tiga bulan. Misalnya bu Eni, beliau direkrut karena dilihat dari segi pengalaman yang beliau miliki. Jadi keahlian beliau itu kita uji coba selama tiga bulan di Al- Amal ini. Saya masih ingat dulu awal- awal beliau bekerja disini beliau pergi ke salah satu nasabah yang melakukan pembiayaan disini, disana beliau melakukan penagihan. Ibu Eni ini memiliki trik atau cara tersendiri dalam melakukan

---

<sup>64</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

penagihan dengan para debitur. Dari situlah para debitur mulai lancar membayar angsuran dari pembiayaan yang pernah dilakukan. Berarti ada *skill*nya ibu Eni dalam pendekatan dengan debitur/ nasabah. Jadi, karyawan disini kita uji cobalah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, termasuk pak Ipin, Ines sama Gusti.”

*Skill* atau kemampuan dan pengalaman yang dimiliki bisa dijadikan sebagai cara untuk menguji kemampuan karyawan yang sudah direkrut, apakah dengan kemampuan yang dimiliki tersebut karyawan mampu beradaptasi dengan dunia yang baru atau tidak.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu Eni staf pembiayaan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>65</sup>:

“Saya dulu ditesnya itu, disuruh menangih nasabah yang macet, ternyata bisa dan sampai selesai angsuran dari pembiayaan yang sudah dilakukan itu.”

Banyak cara dalam merekrut karyawan, salah satunya dengan melihat kemampuan SDM yang pernah melakukan magang atau melakukan penelitian.

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan mbak Ines staf keanggotaan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>66</sup>:

“Kalau pas masuk dulu mbak tidak melakukan tes, mungkin pak Herman melihat kemampuan mbak, yang sudah mbak jelaskan tadi. Pak Herman mungkin melihat kemampuan mbak saat magang dulu, dan juga melihat hasil laporan magang yang mbak buat, mungkin seperti itu. Tapi awal mbak disini pak Herman mengutus mbak untuk melakukan penagihan ke SD IT 1 dan 2.”

---

<sup>65</sup> Eni Yuniarti, Wawancara, 09 September 2020

<sup>66</sup> Inesia Virdha Noor, Wawancara, 08 September 2020

Hal serupa juga disampaikan mbak Gusti staf adum Koperasi BMT

Al- Amal Bengkulu<sup>67</sup>:

“Kalau tes, mungkin yang mbak dilihat dari kemampuan hasil skripsi mbak, karena mbak melakukan penelitian disini dan juga dari IAIN. Sedikit banyak pasti pak Herman melihat dan menilai skripsi mbak dan juga bagaimana sikap dan perilaku mbak selama melakukan penelitian disini. Selain itu mbak dikosan juga biasa membantu melakukan pembukuan ibu kos yang berjualan dikantin, jadi kemarin itu mbak dites untuk membuat laporan keuangan, Alhamdulillah bisa. Waktu itu pak Herman tanya juga mbak bisa apa, mbak jawab bisa mengoperasikan komputer walaupun hanya word dan excel.”

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu menerapkan serangkaian tes dalam merekrut karyawannya dilakukan setelah karyawan bekerja di BMT. Karena proses Rekrutmen yang berupa rekomendasi pengurus atau pihak internal dan juga merekrut karyawan dari kalangan mahasiswa yang melakukan magang dan juga penelitian di BMT. Tes yang dilakukan yaitu berupa uji coba selama minimal dalam waktu tiga bulan. Selain itu juga tes berupa uji kemampuan dan keahlian atau *skill* yang dimiliki.

5. Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?

Penempatan karyawan dalam sebuah perusahaan pada umumnya dilakukan setelah masa uji coba atau *training*. Masa uji coba atau *training* biasanya dilakukan selama kurang lebih tiga bulan. Selama tiga bulan tersebut karyawan akan dilihat kemampuan atau *skill* yang dimiliki.

---

<sup>67</sup> Gustiana, Wawancara, 08 September 2020

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>68</sup>:

“Kalau penempatan karyawan, ya pada umumnya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Biasanya kita melakukan masa uji coba selama tiga bulan. Jangan dikira mereka langsung bisa bekerja disini. Tidak, mereka kita uji coba dulu selama beberapa bulan, seperti yang sudah saya jelaskan pada pertanyaan sebelumnya. Misalnya tadi ibu Eni dan Ines, kita tugaskan mereka untuk melakukan penagihan, dan hasilnya mereka mau membayar. Begitu juga dengan Gusti, selain dia bisa mengoperasikan komputer dia juga bisa membuat jurnal atau laporan keuangan.”

Berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu tentang penempatan karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu dilakukan seperti pada umumnya, yaitu dilakukan uji coba kurang lebih selama tiga bulan.

6. Apakah penempatan karyawan berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu?

Dalam menempatkan karyawannya perusahaan mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kualifikasi karyawannya.

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah, manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>69</sup>:

“Iya tentu, karena kalau kita asal-asalan dalam menempatkan karyawan sama saja kita membuat BMT ini hancur. Karena dulu pernah kita merekrut karyawan secara profesional lulusan terbaik dari universitas yang tidak salah-salah tapi yang dia kerjakan tidak sesuai

---

<sup>68</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

<sup>69</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020



dengan apa yang kita harapkan, malah setelah dievaluasi BMT mengalami kerugian. Jadi dalam menempatkan karyawan kita harus menyesuaikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karena ada hadis yang mengatakan bahwa jika suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. Dari hal tersebut kita jadikan pelajaran bahwa jangan sembarangan dalam menempatkan posisi seorang karyawan.”

7. Apakah penempatan posisi karyawan merupakan kebijakan yang diambil oleh pengurus?

Pada dasarnya rekrutmen dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan puncak, dan kebutuhan tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang dituangkan dalam uraian pekerjaan.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah, manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>70</sup>:

“Iya tentu saja kalau itu. Penempatan karyawan jelas merupakan kebijakan yang diambil oleh pihak pengurus BMT jadi karyawan tidak bisa menentukan sendiri.”

Pendapat serupa juga disampaikan oleh bapak Khusnul Arifin staf keuangan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>71</sup>:

“Saya direkrutkan sekitar tahun 2006, itu tidak langsung menempati posisi ini. Disini setiap tiga tahun ada pergantian pengurus. Jadi, pengurus berhak menempatkan karyawan-karyawannya, semacam *rolling* posisi seperti itu, ya mungkin untuk penyegaran jugakan.”

---

<sup>70</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

<sup>71</sup> Khusnul Arifin, Wawancara, 08 September 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa penempatan posisi karyawan merupakan kebijakan dan kewenangan dari pihak pengurus. Kebijakan dalam menempatkan posisi setiap karyawan merupakan kebijakan yang diambil oleh pihak pengurus, karyawan tidak berhak menentukan posisi apa yang hendak dipilih atau diminati.

8. Adakah kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu?

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan karyawan dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal atau calon karyawan.

Pendapat ini sesuai wawancara dengan bapak Hermansyah manajer di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>72</sup>:

“Oow ada kalau hambatan. Apalagi dimasa covid-19 ini. Karena gelombang PHK luar biasa, walaupun di Al- Amal itu gajinya kecil, hanya sebatas minimal UMP. Sebenarnya itu tantangannya. Kalau hambatannya yang pasti, sulitnya mencari orang yang cocok dibidang itu dengan pengalaman, pendidikan, *basic* yang sama atau sesuai, mengikuti dalil *the right man on the right place* itu agak sulit ternyata. Kenapa, karena orang kalau berpendidikan banyak, umur memenuhi, maunya bukan main, tapi dia tidak punya *skill* dibidang itu. Karena kita mencari orang yang *qualified*.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu adalah sulitnya mencari orang atau karyawan yang cocok dan juga harus sesuai dengan teori *the right man on the right place*.

9. Setelah dilakukan rekrutmen, adakah usaha atau kebijakan yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kemampuan karyawan?

---

<sup>72</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

Kemampuan setiap karyawan dalam suatu organisasi harus selalu ditingkatkan dan dikembangkan. Hal tersebut bertujuan untuk kemajuan dan juga perkembangan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang karyawan bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya didalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau karyawan lini perakitan. Program pengembangan yang berupa pendidikan dan pelatihan harus merespon perubahan pekerjaan dan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efektif.<sup>73</sup>

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah. Manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>74</sup>:

“Nah, kalau itu jelas. Bimtek, Bimbingan dan Teknologis. Yang kedua pelatihan, yang ketiga adalah *rolling* posisi, yang keempat adalah penempatan kepada lembaga-lembaga yang sama atau sejenis, ada orientasi disitu. Perlu kita menempatkan karyawan-karyawan itu tadi magang dulu ke lembaga yang lebih besar dan yang sejenis, karena mereka perlu wawasan yang lebih luas, kalau di Al- Amal sajakan terlalu kecil. Kalau dirasa internal saja tidak cukup maka perlu dilakukan pengembangan kemampuan karyawan secara eksternal. Lagipula, ilmu itu semakin banyak dipraktekkan makan akan semakin berkembang juga kemampuan yang kita miliki.”

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Khusnul Arifin staf keuangan Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>75</sup>:

---

<sup>73</sup> Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, (Skripsi: Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau- Pekanbaru, 2020)

<sup>74</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

<sup>75</sup> Khusnul Arifin, Wawancara, 08 September 2020

“Kalau di BMT Al-Amal ini biasanya dalam satu tahun itu dilakukan satu sampai dua kali pelatihan-pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan para karyawan disini.”

Berdasarkan wawancara diatas terkait dengan usaha atau kebijakan yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kemampuan karyawan bahwa BMT Al- Amal memberikan Bimtek dan pelatihan-pelatihan yang tentunya bisa meningkatkan kemampuan karyawan di BMT Al- Amal Bengkulu.

10. Apakah setelah dilakukan rekrutmen karywan, BMT mengalami perkembangan dan juga peningkatan profit yang signifikan?

Dengan dilakukan rekrutmen diharapkan karyawan dapat membuat organisasi atau perusahaan semakin berkembang dan tentunya menghasilkan keuntungan bagi oraganisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Hermansyah, manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu<sup>76</sup>:

“Betul. BMT akan melakukan evaluasi. Contoh, saat ini covid-19 berlangsung, fakta yang terjadi penarikan tabungan banyak, jelas. Sedangkan angsuran macet. Kesesuaian dengan kebijakan bapak presiden bahwa ada relaksasi untuk para debitur-debitur dalam membayar angsuran itu berpengaruh pada lembaga-lembaga seperti BMT. Bahkan BMTnya itu diminta oleh pemerintah, termasuk pemerintah kota untuk bagaimana memahami aspirasi dari para debitur-debitur itu sehingga dilakukan relaksasi atau keringanan angsuran. Kita dituntut untuk menolong. Sementara para penabung yang banyak tabungannya di BMT karena masa covid-19 yang tadi mungkin bekerja jadi menganggur, karena PHK dimana-mana. Nah dimasa bengini ternyata karyawan-karyawati yang dilatih oleh BMT itu bisa melewati masa-masa kritis ini, Alhamdulillah. BMT Al- Amal itu assetnya stabil, itu buktinya. Contoh lain, Gusti inikan alumni dari IAIN, yang saat ini melanjutkan pendidikan S2nya di IAIN juga.

---

<sup>76</sup> Hermansyah, Wawancara, 09 September 2020

Temannya kuliah S2nya itu kebanyakan ustadz-ustadzah di SDIT banyak relasinya seperti itu, jadi mereka banyak juga yang menjadi nasabah di BMT ini, yang bisa membayar angsuran pembiayaan melalui pemotongan gaji langsung melalui rekening, itu sangat memudahkan dan sangat menguntungkan bagi BMT Al- Amal ini, begitu juga dengan Ines, dalam artian seperti ini, rekrutmen yang kita lakukan memiliki dampak yang positif, untuk mengembangkan BMT ini dan juga meningkatkan profit di BMT. Sama-sama diuntungkanlah, BMT untung, karyawan memiliki pekerjaan tetap misal, dan mereka (nasabah) memiliki kemudahan dalam melakukan pembiayaan yang tentunya sesuai dengan prinsip syariah Islam.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Hermansyah manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu bahwa rekrutmen yang telah dilakukan memiliki dampak positif, BMT semakin berkembang, keuntungan meningkat, banyak memiliki relasi, sehingga banyak orang bergabung dan melakukan pembiayaan di BMT.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu maka pembahasan dari rumusan masalah mengenai pola atau metode rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu adalah sebagai berikut:

Rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu dilakukan dengan menggunakan pola atau metode *Decision Theory Methode* dan *Statistical Quality Control Chart Methode*. *Decision Theory Methode*, yaitu badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan di rekrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan. Sedangkan *Statistical Quality Control Chart Methode*, yaitu menentukan kelas-kelas

departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi kerja.

BMT juga mencari karyawan melalui sumber internal, yaitu mencari karyawan atas rekomendasi dari orang dalam seperti pendiri maupun pengurus, yang berupa keluarga ataupun orang yang dikenal perekomendasi. Selain itu BMT juga mencari karyawan dari kalangan mahasiswa, yaitu mereka yang pernah magang di BMT.

Dalam proses rekrutmen karyawannya BMT memberikan persyaratan dan kompetensi yang diutamakan, seperti kualifikasi pengalaman dan *skill*. Pengalaman dan kemampuan tau *skill* menjadi faktor yang diutamakan. Hal tersebut dimaksudkan guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengurus, yaitu tujuan untuk mengembangkan BMT dan untuk meningkatkan profitabilitas BMT itu sendiri.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan.<sup>77</sup> Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017)

<sup>78</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmen dan penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017)

Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>79</sup>

Lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya menguasai persoalan operasional dan manajerial saja, akan tetapi juga mengetahui betul tentang fiqh ekonomi Islam atau *fiqh al-muamalah* yang bersumber pada nilai-nilai ke-Islaman. Dalam hal etika, sifat *shiddiq* dan *amanah*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Karyawan Lembaga Keuangan Syariah juga harus *skillfull* dan profesional (*fathanah*) dan mampu melaksanakan tugas secara *team work* dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*).<sup>80</sup>

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qashash ayat 26, yaitu :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا تَابِتِ اسْتَعِجْرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعَجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

---

<sup>79</sup> Sari Rezeki Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*, (*Analytical Islamic*, Vol. 5, No. 1, 2016: 149-168)

<sup>80</sup> Fahadil Amin Al Hasan, Muhammad Irfan Maulana, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*, (2016, SOSIO DIDAKTIKA, p-ISSN: 2356-1386, e-ISSN: 2442-9430)

*Artinya: Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang paling kuat lagi dapat dipercaya.*<sup>81</sup>

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi. Oleh karena rekrutmen dan seleksi menjadi suatu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>82</sup> Prosedur rekrutmen pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performance* sesuai dengan bidangnya. Pada dasarnya rekrutmen dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan puncak, dan kebutuhan tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang dituangkan dalam uraian pekerjaan.<sup>83</sup>

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya agar tercapai apa yang dicita-citakan, untuk itu peranan karyawan adalah suatu sumber daya manusia yang penting. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi guna merekrut

---

<sup>81</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah ...*, h. 106

<sup>82</sup> Endang Suparni, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat*, (Widya Cipta Vol I, No. 2 September 2017)

<sup>83</sup> Emron Edison, *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.58



tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta penempatan posisi yang sesuai.<sup>84</sup>

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.<sup>85</sup> Berdasarkan hasil wawancara yang didapat bahwa untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan maka dilakukan serangkaian tes. Dalam hal ini BMT menerapkan tes berupa uji coba atau *training* karyawan minimal tiga bulan. Selain itu juga dilakukan tes berupa uji kemampuan dan keahlian atau *skill* yang dimiliki, karena peran rekrutmen adalah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Penempatan karyawan yang dilakukan BMT Al- Amal berdasarkan dengan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu, dan penempatan posisi karyawan merupakan kebijakan yang diambil oleh pengurus.

Dalam mencari karyawan yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan sangat tidak mudah, karena hambatan atau kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dan menjadi penghalang dalam proses

---

<sup>84</sup> Devira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id))

<sup>85</sup> Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017)

perekrutan karyawan, baik dari karakteristik organisasional, citra organisasi, kebijakan organisasional, rencana strategik dan rencana sumber daya manusia, kebiasaan perekrut, kondisi eksternal, daya tarik pekerjaan, dan persyaratan pekerjaan.<sup>86</sup> Dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu didapat bahwa BMT memiliki kendala atau hambatan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan yang berupa sulitnya mencari orang yang cocok dibidang yang dibutuhkan dengan pengalaman, pendidikan, *basic* yang sama atau sesuai, dengan mengikuti teori *the right man on the right place*.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi besar dibanding dengan faktor yang lain. Agar mampu berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai strategi utama organisasi.<sup>87</sup> Dari wawancara yang telah dilakukan didapat bahwa untuk meningkatkan kemampuan karyawan BMT Al- Amal Bengkulu melakukan beberapa kebijakan yang berupa Bimtek (Bimbingan dan Teknologi), pelatihan, dan *rolling* posisi atau pertukaran posisi antar karyawan, dan juga melakukan penempatan kepada lembaga-lembaga yang sama atau sejenis.

---

<sup>86</sup> Suwatno Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam...*, h. 66-69

<sup>87</sup> Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, (Skripsi: Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau- Pekanbaru, 2020)

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan dan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya.<sup>88</sup>

*Baitul maal wattamwil* beroperasi berdasarkan hukum Islam, dimana sumber pembiayaannya berasal dari dana simpanan para nasabah dan BMT kemudian mendapatkan keuntungan melalui sistem bagi hasil yang dijadikan acuan untuk mendapatkan keuntungan bagi masyarakat dan BMT, serta menonjolkan prinsip bertransaksi, berinvestasi dan beretika, dan mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam produksi dan menghindari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh syariat Islam, prinsip utama yang dianut oleh BMT adalah larangan riba (bunga) dalam berbagai bentuk transaksi serta menjalankan bisnis dan aktifitas perdagangan yang berbasis pada keuntungan yang sah menurut syariat Islam.<sup>89</sup> Koperasi BMT Al- Amal

---

<sup>88</sup> Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, (Skripsi: Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau- Pekanbaru, 2020)

<sup>89</sup> Rifa Atul Jamila, *Penerapan Sistem Bagi Hasil Profit Sharing Pada Tabungan Mudharabah di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2016)

mendapatkan keuntungan dari pembiayaan-pembiayaan yang telah dilakukan yang tentunya sesuai dengan syariat Islam.

Dari wawancara yang telah dilakukan didapat bahwa setelah dilakukan rekrutmen BMT mengalami perkembangan dan peningkatan profit. BMT mengalami kemajuan dan perkembangan dari tahun ke tahun hingga pada tahun 2009 sampai saat ini perkembangan aset yang dimiliki mencapai kurang lebih dua miliar (2 M), termasuk gedung atau kantor yang dimiliki sendiri dan jumlah nasabah yang kurang lebih dua ribuan, yang terdiri dari PNS, nelayan, pedagang, petani, buruh, dan lainnya. BMT juga menggunakan operasional secara online serta jaringan internet yang digunakan BMT Al- Amal untuk mencari informasi penting yang menunjang perkembangan teknologi.

Koperasi BMT Al- Amal melakukan kebijakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan kemampuan karyawan yang dimiliki melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan setiap tahun. Hal tersebut terbukti dengan semakin banyak relasi yang mengetahui adanya keberadaan BMT Al- Amal dan banyaknya anggota baru yang suatu saat bisa saja melakukan pembiayaan, semakin banyak anggota yang melakukan pembiayaan dan diiringi dengan kesigapan dan kesiapan karyawan dalam melakukan penagihan setoran pada setiap pembiayaan yang telah dilakukan yang biasanya dilakukan dengan cara jemput bola (mendatangi langsung debitur), walaupun ada juga anggota (debitur) yang bersedia membayar sendiri ke kantor, bukti lain yaitu saat negara Indonesia bahkan dunia mengalami musibah menyebarnya virus Covid-

19 BMT tetap bertahan dan mampu memenuhi kebutuhan para nasabahnya guna melakukan pembiayaan.

Dari bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BMT baik secara eksternal atau mendapat rekomendasi dari pendiri juga pengurus di Koperasi BMT Al-Amal serta menggunakan pola atau metode *Decision Theory Methode* dan *Statistical Quality Control Chart Methode* terbukti dapat meningkatkan profit di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu, dan juga BMT mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, meskipun perlu dilakukan pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan-pelatihan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulannya adalah pola atau metode rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu dilakukan dengan menggunakan metode *Decision Theory Methode* yaitu badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan. Dan *Statistical Quality Control Chart Methode* yaitu menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi kerja. BMT juga mencari karyawan yang bersumber dari dalam (internal) yaitu berdasarkan rekomendasi dari orang dalam atau pegawai yang sudah ada. Dalam proses rekrutmennya kemampuan atau *skill* serta pengalaman merupakan faktor yang diutamakan.

#### B. Saran

Sebagai akhir dari penulisan, penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi kampus IAIN Bengkulu

Untuk kampus khususnya FEBI IAIN Bengkulu skripsi ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan mengenai rekrutmen karyawan yang diterapkan sebuah instansi.

## 2. Bagi Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu

Untuk Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu diharapkan lebih memperluas jangkauan dalam mencari karyawan agar semakin banyak relasi yang mengetahui keberadaan BMT sehingga bersedia menjadi anggota atau nasabah.

## 3. Bagi penulis

Untuk penulis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta wawasan pengetahuan, sehingga ketika sudah terjun dalam dunia kerja dapat mempersiapkan diri semaksimal mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputri, Herlin. *Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Di BMT Muamalat Limpung*. UIN Walisongo. 2015.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2008.
- Aisyah, Nurul. *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk. (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2, Juni E-ISSN : 2599-3410|P-ISSN:4321-1234. 2018.
- Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana. *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*. SOSIO DIDAKTIKA, p-ISSN: 2356-1386, e-ISSN: 2442-9430. 2016.
- Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana. *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*. SOSIO DIDAKTIKA, p-ISSN: 2356-1386, e-ISSN: 2442-9430. 2016.
- Amalia, Nika Rizki. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT Alfa Dinar Kantor Pusat Karanganyar*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2017.
- Atikawati, Ena dan Raswan Udjan. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. (JPSB Vol.4 No.1). 2016.
- Bungin, M. Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Departemen Agama RI. 2011. *Al- Quran dan Terjemahan Q.S Al-Qashash (28) : 26*. Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka
- Derous, eva and Filip De Fruyt. *Developments In Recriutment and Selection Research*, International Journal Of Selection And Assessment, Volume 24 Number 1 March. 2016.
- Edison, Emron. *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Fitrilitania, Errin Aziza, dkk. *Efektivitas Pengelolaan Modal Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan (Studi pada PT. Sangin Hyang Series(Persero) Kantor Regional IIII Malang)*, (Jurnal Administrasi Bisnis



- Harahap, Sari Rezeki. *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan, (Analytical Islamic, Vol. 5, No. 1, 149-168)*. 2016.
- Hariwijaya, M. *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. Yogyakarta: Elmatara. 2017.
- Iskandar, Yusmaniarti Binti. *Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri UIN Ar-Raniry Banda Aceh. 2018.
- Jamila, Rifa Atul. *Penerapan Sistem Bagi Hasil Profit Sharing Pada Tabungan Mudharabah Di Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2016.
- Ludfi, Sofyana Laylia. *Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. 2015.
- Maelina. *Strategi Pengembangan Baitul Maal Wat Tamwil Perspektif Dakwah (Studi Kasus Di KSPS BMT Taruna Sejahtera Mijen Semarang)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. 2017.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Bayu Airlangga. Erlangga. 2008.
- Pusparani, Devira. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. 2018.
- Putri. Regita. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekan Baru*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru. 2020.
- Rahmad, Julfahmi. *Pengaruh Simpan Pinjam Terhadap Peningkatan Pendapatan di KSPPS BMT Amanah Ray Setia Budi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2017.

- Rahman, Fathur. *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. 2017.
- Saputra, Nur Imam. *Pengaruh Rekrutmen dan penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2017.
- Satori, Djam'an dan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Setiani, Baiq. *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, Jurnal Ilmiah WIDYA ISSN 2338-3321 Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni*. 2013.
- Setyawati, Dwi Wahyu Marina. *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2019.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2012.
- Suparni, Endang. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat, (Widya Cipta Vol I, No. 2 September)*. 2017.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta. 2016.
- Yusuf, A. Muri. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.
- Yusuf, Burhanuddin dan M. Nur Rianto Al Arif. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2015.

L

A

M

P

I

R

A

N

HASIL UJI KELAYAKAN PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU

PUPUT FAUZIAH

1611140188

PERBANKAN SYARIAH

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PROFITABILITAS BMT

Komponen	Keterangan (√/x)	Catatan
1. Latar Belakang Masalah		
a. Masalah	✓	
b. Data Empiris	✓	
2. Konsistensi Rumusan Masalah dan Tujuan		Tolong ditambahkan lagi
3. Manfaat Penelitian		
a. Manfaat Teoritis	✓	
b. Manfaat Praktis	✓	
4. Penelitian Terdahulu		
a. 3 Skripsi	X	
b. 1 Jurnal Nasional	✓	
c. 1 Jurnal Internasional	✓	
5. Metode Penelitian		

Uji kelayakan Proposal Skripsi:

Diterima  
 Direvisi

23/11/2018

Mengetahui  
Tim Uji Kelayakan Prposal Skripsi

1. Amimah Oktarina, M.E (.....)
2. Nonie Afrianty, M.E. (.....)
3. Yenti Sumarni, M.M (.....)
4. Yetti Afrida, M.Ak. (.....)
5. Adi Setiawan, M.E.I (.....)
6. Aan Shar, M.M. (.....)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Fatah Pager Dewas Bengkulu  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax: (0736) 51171

IDENTITAS MAHASISWA

NAMA: PUPUT FAUZIAH  
NIM: 1611140188  
PRODI: PERBANKAN SYARIAH  
SEMESTER: TUJUH (7)

JUDUL YANG DIAJUKAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas BMT (Studi Kasus: BMT Al-Amal Bengkulu)

PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas  
Catatan:

Pengelola Perpustakaan

DEBBY AELI SANDI, MBA  
13/12/15

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: Dapat dilanjut dengan pertemuan masalah peminatan

Pembimbing Akademik

14/12/2015

c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan: Dinyatakan layak

Ketua Tim 23/11/20

Animm Oktavia

d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan: Penelitian menggunakan pendekatan mix, kualitatif & kuantitatif, jadi mudah

Kaprodi

Yusy.A

JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah:

Konsep Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Profitabilitas BMT Melalui Pengembangan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Koparasi BMT AL-AMAL Bengkulu Bengkulu,

Mengetahui

Kapri Ekonomi Islam

Desa Isnaini, MA  
NIP. 197412022006042001

Mahasiswa

Puput Fauziah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Tanggal : Kamis / 05 - Maret 2020  
Nama Mahasiswa : Puji Fauziah  
NIM : 1611140188  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / PBS

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Konsep Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas BMT Melalui Pengembangan dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada BMT Al-Amal Bengkulu)	 Puji Fauziah	 DR. NURUL HAK, M.A.

Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I,

Dr. Nurul Hak, M.A.  
NIP 196606161995031003

Catatan:  
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola  
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUPUT FAZIAH  
 NIM : 16.11.14.0188  
 Jurusan/Prodi : EKONOMI ISLAM / PBS

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
	Judul	diperbaiki
	Rumusan Masalah	2. diperbaiki
	Kerangka Teori	2. diperbaiki
	Keaslian Penulis	ganti Gali

Bengkulu  
 Penyeminar

Dr. NURUL HAK, M.A.  
 NIP. 1966.06.16.1995.031.003



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu. Telp. 0736 - 51171 Fax. 0736 - 51171  
Email: [iaibengkulu.ac.id](mailto:iaibengkulu.ac.id)

### SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Puput Fauziah  
NIM : 1611140188  
Prodi : Perbankan Syariah

Menerangkan bahwa setelah dilakukan seminar proposal pada hari kamis tanggal 13 Februari 2020 atas saran dan perbaikan dari penyeminar I dan II maka proposal dengan

Judul : Konsep Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Profitabilitas BMT Melalui Pengembangan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Al- Amal Bengkulu)  
diubah menjadi : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

namun secara substansi masalah penelitian tidak ada perubahan.

Demikian surat keterangan ini, sebagai bukti bahwa judul yang direvisi bisa diteruskan untuk diteliti.

Bengkulu, 15 Desember 2020

Peneliti

Puput Fauziah

NIM : 1611140188

Mengetahui  
Pengelola Perpustakaan FEBI

Ayu Yuningsih

Menyetujui

Penyeminar I

Dr. Nurul Hak, M. A  
NIP. 196606161995031003

Penyeminar II

Dr. Nurul Hak, M. A  
NIP. 19741222006042001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah, Pinggir Desa Kota Bengkulu, 38211  
Telp: (0736) 51276, 51171, 51172, 53079 Faksimil: (0736) 51171, 51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 0470/In.11/F.IV/PP.00.9/03/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP : 196606161995031002  
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Desi Isnaini, M. A.  
NIP : 197412022006042001  
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan  
draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di  
atas ini :

- N A M A : Puput Fauziah  
NIM : 1611140188  
JURUSAN : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT  
Al-Amal Bengkulu

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 20 Maret 2020



Dekan

Dr. Isnaini, MA

NIP. 197304121998032003

Disusun:

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arip.

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Puput Fauziah  
Nim : 1611140188  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas  
Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

---

### **Biodata informan**

Nama :  
Umur :  
Jenis kelamin :  
Jabatan :

### **Daftar pertanyaan yang diajukan kepada Manajer Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu**

1. Apakah alasan dilakukannya rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-  
Amal Bengkulu?
2. Bagaimana proses atau pola perekrutan karyawan yang dilakukan di  
Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
3. Adakah bidang kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu  
dalam rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?

4. Apakah dilakukan serangkaian tes dalam perekrutan karyawan untuk menentukan penempatan karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
5. Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
6. Apakah penempatan karyawan berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu?
7. Apakah penempatan posisi karyawan merupakan kebijakan yang diambil oleh pengurus?
8. Adakah kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
9. Setelah dilakukan rekrutmen, adakah usaha atau kebijakan yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kemampuan karyawan?
10. Apakah setelah dilakukan rekrutmen karyawan, BMT mengalami perkembangan dan juga peningkatan profit yang signifikan?

**Daftar pertanyaan yang diajukan kepada Karyawan Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu:**

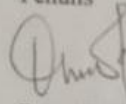
1. Bagaimana proses atau pola perekrutan karyawan yang dilakukan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
2. Adakah bidang kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu dalam rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?
3. Apakah dilakukan serangkaian tes dalam perekrutan karyawan untuk menentukan penempatan karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu?

4. Apakah penempatan posisi karyawan merupakan kebijakan yang diambil oleh pengurus?
5. Setelah dilakukan rekrutmen, adakah usaha yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kemampuan karyawan?

Bengkulu, September 2020 M

Muharram 1442 H

Penulis

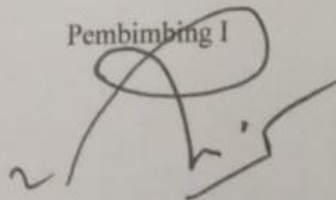


Puput Fauziah

Nim. 1611140188

Mengetahui

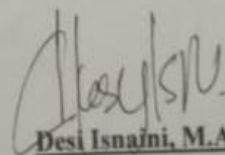
Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M.A

NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



Desi Isnaini, M.A

NIP. 197412022006042001

## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu" yang disusun oleh:

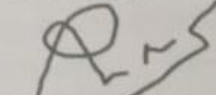
Nama : Puput Fauziah  
NIM : 1611140188  
Prodi : Perbankan Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, Agustus 2020 M

Dzulhijjah 1441 H

Pembimbing I




Dr. Nurul Hak, M.A  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



Dr. Snati N.  
NIP. 197412012006042001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Yosy Arisandy, M.M  
NIP. 198508012014032001

Bengkulu, Agustus 2020

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
IAIN Bengkulu  
Di-  
Bengkulu

Prihal : Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Puput Fauziah  
NIM : 1611140188  
Prodi/Semester : Perbankan Syariah / 8

Dengan ini mengajukan permohonan izin melaksanakan penelitian pada :

Tempat Penelitian : Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu yang berlokasi di Jl.  
Dempo Raya No. 42 Sawah Lebar Bengkulu Telp. (0736) 349 285.

Judul Penelitian : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas  
Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

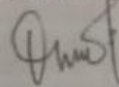
Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan :

1. Surat Penunjukan Pembimbing
2. Pengesahan Proposal dari Pembimbing
3. Pedoman wawancara yang ditandatangani pembimbing
4. Proposal Bab I s/d Bab III

Demikianlah permohonan ini, atas perkenaan dan kebijaksanaannya diucapkan  
terima kasih.

Wassalam,

Pemohon



Puput Fauziah

NIM.1611140188



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor  
Lampiran  
Perihal

: 0889/In.11/F.IV/PP.00.9/08/2020

: -

: Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 18 Agustus 2020

Kepada Yth.  
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Puput Fauziah

NIM : 161 114 0188

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : "Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu"

Tempat penelitian: Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui  
An-Dekan,  
Wakil Dekan I



Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP: 196606161995031002



PEMERINTAH KOTA BENGKULU  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801  
**BENGKULU**

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070/ 1158 /B.Kesbangpol/2020

: Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

perhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 0889/In.11/F.IV/PP.00.9/08/2020 tanggal 18 Agustus 2020 perihal Izin Penelitian

**DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA**

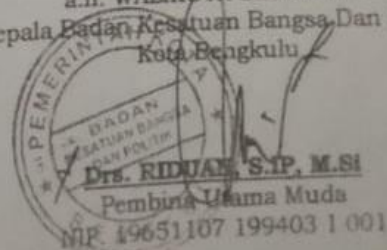
Nama : PUPUT FAUZIAH  
NIM : 1611140188  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Penelitian : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu  
Tempat Penelitian : Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu  
Waktu Penelitian : 28 Agustus 2020 s.d 12 September 2020  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu  
Pada tanggal : 28 Agustus 2020

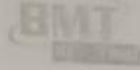
a.n. WALIKOTA BENGKULU  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik  
Kota Bengkulu

  
Drs. RIDUAN, S.P., M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19651107 199403 1 001



BAITUL MAAL WAT-TAMWIL  
AL-AMAL

Badan Hukum No 09/BH/KDK 8 4/KEP/1999 Tanggal 16 Januari 1999  
Jl. Dempo Raya No. 40 Bengkulu Telp/Fax 0736 - 349285 Email bntaa@gmail.com



014 / Kop BMT-AA/ IX / 2020

Berakhirnya Izin Penelitian

Kepada Yth  
Ibu Dekan FEBI  
IAIN Bengkulu  
di -  
Bengkulu

*Bismillah alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.*

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran ilahi Robbi yang selalu mengucurkan rahmat-Nya kepada kita semua, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, istri, keluarga, shohabat serta umat yang selalu istiqomah di jalan Islam.

Menanggapi Rekomendasi Penelitian dari Bapak Kepala Badan Kesbangpol Kota Bengkulu Nomor 070/1158/B.Kesbangpol/2020 tanggal 28 Agustus 2020 terkait Kegiatan Penelitian Mahasiswa dengan nama **Puput Fauziah**, bersama ini kami sampaikan kepada Ibu, bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di kantor kami sesuai dengan periode/waktu penelitian yang direkomendasikan yaitu dari tanggal 28 sampai dengan 12 September 2020.

Demikianlah surat ini, atas perhatian dan kerjasama Ibu kami mengucapkan terima kasih  
*Bismillah alaikum warahmatullahi wabarakatuhu*

Bengkulu, 14 September 2020  
Pengurus Koperasi BMT AL-Amal



*[Signature]*  
mansyah, SE

- Salinan disampaikan kepada :
- 1 Kepala Badan Kesbangpol Kota Bengkulu
  - 2 Ketua Badan Pengawas BMT al-Amal Bengkulu
  - 1 Arsip

## SURAT PERNYATAAN

Nama : Puput Fauziah

Nim : 1611140188

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu

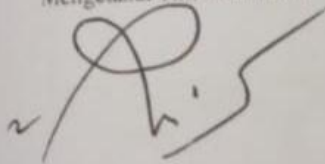
Telah melakukan verifikasi plagiasi melalui program <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan memiliki indikasi plagiat sebesar 3,64% dan dinyatakan diterima.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan peninjauan kembali.

Bengkulu, 04 Januari 2021

Jumadil Awal 1442 H

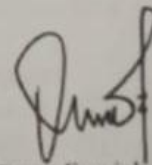
Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031003

Yang membuat pernyataan



Puput Fauziah

NIM: 1611140188



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
 BENGKULU

Jalan Pahlawan Tatanan Masjid Raya Bengkulu, 382  
 Telp: (0736) 51276, 51275, 51274, 51273, 51272, 51271  
 Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: PUPUT FAUZIAH  
 NIM: 161140188  
 Nama Skripsi: REKRUTMEN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PROFITABILITAS KOPERASI BMT AL-AMAL BENGKULU  
 Program Studi: PERBANEAN SYARIAH I  
 Pembimbing III:

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
		Bab I	all	R.
		Bab II	all	R.
		Bab III	all	R.
		Bab IV	all	R.
		Bab V	all	R.
			all	e.

Mengetahui  
 Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. H. Haini, MA  
 NIP. 197412022008042001

Bengkulu,  
 Pembimbing III

Dr. NURUL HAF. MA  
 NIP. 196606161985031003

## Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan bapak Hermansyah





Wawancara dengan ibu Eni Yuniarti



Wawancara dengan bapak Khusnul Arifin



Wawancara dengan mbak Inesia Virdha Noor





Wawancara dengan mbak Gustiana



Motivasi dari bapak Ahmad Zarkasi



Mendampingi mbak Gusti ke Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani

