

**ANALISIS REKRUTMEN SUMBER DAYA INSANI  
PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH  
SATMAKURA HALAL KOTA BENGKULU  
DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)**

**OLEH:**

**REZA JUWITA SARI**

**NIM 212 313 8445**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2016 M/1437 H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Reza Juwita Sari, NIM 212 313 8445 dengan judul "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Salmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari Perspektif Islam", Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2016  
1437 H

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dra. Fatimah Yunus, MA**  
NIP. 19303192000032003

**Eka Sri Wahyuni, SE, MM**  
NIP. 197705092008012014



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl.Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

**PENGESAHAN**

Skripsi oleh : **Reza Juwita Sari NIM : 212 313 8445** yang berjudul **Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau Dari Perspektif Islam, Program Studi Ekonomi 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 : 12 Agustus 2016**  
**Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah,**

Bengkulu, 15 Agustus 2016



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

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Drs. Nurul Hak, MA**  
**NIP. 196606161995031002**

**Eka Sri Wahyuni, SE, MM**  
**NIP. 197709052008012014**

**Penguji I**

**Penguji II**

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

**Yosy Arisandy, MM**  
**NIP. 198508012014032001**

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

5. *karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

6. *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.*

*“Yakinlah bahwa selalu ada Doa orang tua yang mengiringi setiap langkah kita”.*

*“Hal apapun yang mustahil bisa terjadi jika niat, doa dan usaha telah kita lakukan dengan maksimal”.*

*(Reza Juwita Sari)*

## **PERSEMBAHAN**

*Segala puji bagi Allah SWT pemilik alam semesta atas segala rahmat dan karunia-nya, dengan segala kerendahan dan keikhlasan hati serta mengharap rahmat dan ridho Ilahi, kupersembahkan skripsi ini untuk:*

- 1. Ayahandaku Marjunis, dan Ibundaku Zainab yang sangat aku sayangi yang tak henti-hentinya mencurahkan perhatiannya, do'a yang tulus untuk kesuksesan anaknya, dan selalu menjadi semangat saya agar bisa membahagiakan mereka nantinya. Mungkin saat ini hanya kata-kata yang tertulis dilembaran kertas ini yang bisa kupersembahkan untuk kalian. Tapi yakinlah suatu saat nanti sebuah kesuksesan yang akan kupersembahkan untuk membuat kalian bangga.*
- 2. Kedua saudaraku yang tercinta yaitu, Kakak saya (Adrian Julian Dani) dan adik saya (Rahmad Fikri yandi) terima kasih telah memberikan motivasi dan memberikan optimisme kepada saya.*
- 3. Pembimbing saya Ibu Dra. Fatimah Yunus, MA dan Ibu Eka Sri Wahyuni, SE,,MM terima kasih karna sudah memberikan waktu, ilmu dan kesabaran dalam membimbing skripsi saya selama ini.*
- 4. Para pengajar di prodi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu atas bimbingan selama penulis menimba ilmu.*
- 5. Sahabat-sahabatku tercinta yaitu Efa Rosalina, Rulita Dwi Afrianti, Clara Audia, Fitri Nomia Sari, Media Pransisvi, Suci Rahma Wulandari, yang selalu memberikan semangat dan saling membantu satu sama lain.*
- 6. Sahabat-sahabat backpacker ku yang selalu memberikan motivasi Marten Pelin, Mardi, Bobby Van, Wisnu Prayogi, Tedy Risky, Eko Fernando,*

*Buyung, Rian, Risky Ayu Sartika, Ade Kurnia, Rahayu Ulfa Gustiani agar skripsi ini terselesaikan dengan cepat.*

- 7. Teman-teman seperjuanganku Ekonomi Islam lokal A terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini serta teman-teman jurusan Ekonomi Islam angkatan tahun 2012 yang telah memberikan motivasi.*
- 8. Organisasiku Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) yang telah memberikan banyak pengalaman berharga selama ini.*
- 9. Keluarga KKN kelompok 3 Desa Sidosari Dusun Swadaya Kecamatan Sukaraja kalian adalah keluarga baru untuk saya yang luar biasa.*
- 10. Kepada pihak KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu terima kasih untuk kesediaan waktu dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.*
- 11. Agama, Bangsa dan Almamaterku.*
- 12. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung hingga tersusunnya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu.*

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari Perspektif Islam”. 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. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Agustus 2016

1437 H

Mahasiswa Yang Menyatakan



**Reza Juwita Sari**  
**Nim 2123138445**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari Perspektif Islam”.

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

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Enonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M.M.Ag, MH, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu mendukung dan memberikan masukan demi kesuksesan penulis.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
4. Dra. Fatimah Yunus, MA selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan, pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Eka Sri Wahyuni, SE,MM selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan penuh kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala dan staf Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah memberikan fasilitas buku kepada penulis.



7. Pihak KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen IAIN Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan yang berarti kepada penulis melalui proses belajar-mengajar.
9. Rekan-rekan seperjuangan yang telah ikut serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kata pengantar ini.

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

Bengkulu, Agustus 2016  
1437 H

Reza Juwita Sari  
NIM212 313 8445

## **ABSTRAK**

Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari Perspektif Islam. Oleh Reza Juwita Sari NIM 212 313 8445.

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Bagaimana pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu, (2) Bagaimana pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari perspektif Islam. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, (1) Sistem rekrutmen yang digunakan di KJKS Satmakura Halal adalah sistem kawan dan sistem kecakapan, akan tetapi yang lebih dominan adalah sistem kawan. Metode yang digunakan adalah metode terbuka dan tertutup, prosedur rekrutmennya yaitu penerimaan lamaran, pemeriksaan berkas, seleksi yaitu wawancara dan tes tertulis. Namun pada tes tertulis tidak disertakan tentang akad-akad pembiayaan yang ada pada produk di KJKS Satmakura Halal ini (2) Bila ditinjau dari pespektif Islam, maka rekrutmen yang dilakukan pada KJKS Satmakura Halal belum sesuai dengan perspektif Islam. Karna belum terpenuhinya unsur dalam rekrutmen yang sesuai dengan perspektif Islam, yaitu berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kelayakan, kemampuan teknis yang dimiliki dan adil.

***Kata kunci, Rekrutmen, Sumber Daya Insani, Rekrutmen dalam Perspektif Islam***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN :**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
E. Penelitian Terdahulu .....	9
F. Metode Penelitian .....	12
G. Sistematika Penulisan .....	15

### **BAB II KAJIAN TEORI :**

A. Sumber Daya Manusia.....	16
B. Sumber Daya Insani Dalam Ekonomi Islam.....	18
C. Rekrutmen.....	20
D. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam .....	36
E. Koperasi .....	45
F. Koperasi Syariah.....	46

**BAB III GAMBARAN OBYEK PENELITIAN :**

A. Sejarah singkat tentang KJKS Satmakura Halal.....	49
B. Struktur Organisasi KJKS Satmakura Halal.....	51
C. Visi dan Misi KJKS Satmakura Halal .....	52
D. Lokasi Kantor KJKS Satmakura Halal .....	53
E. Produk dan Jasa KJKS Satmakura Halal .....	54

**BAB IV HASIL PENELITIAN :**

A. Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu .....	56
B. Tinjauan Perspektif Islam Terhadap Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu.....	62

**BAB V PENUTUP :**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Penelitian Terdahulu .....	9
-----------	------------------------------	---

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1	: Struktur Organisasi KJKS Satmakura Halal .....	51
------------	--	----

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada saat ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Upaya untuk mendapatkan calon-calon pekerja itu diawali dari rekrutmen. Rekrutmen itu sendiri merupakan proses untuk menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.<sup>1</sup>

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang akan dilakukan, karena proses ini

---

<sup>1</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 106

menyangkut beberapa hal yang cukup pelik, antara lain berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, penyederhanaan pekerjaan, dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai suatu proses.<sup>2</sup>

Prosedur rekrutmen pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performance sesuai dengan bidangnya. Tapi, banyak ditemukan fakta bahwa pelamar yang lulus ujian lisan dan wawancara, tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya, oleh sebab itu seleksi dan penilaian berbasis kompetensi akan menghasilkan pendekatan kebenaran atas keahlian yang dibutuhkan.<sup>3</sup>

Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan perusahaan dimana mereka bekerja, bahkan setelah mereka bekerja mampu memberikan kontribusi kinerja maksimalnya bagi perusahaan. Karena kenyataannya, rekrutmen banyak dilakukan oleh perusahaan cenderung hanya pada taraf pendaftaran saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Belum lagi proses

---

<sup>2</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 61

<sup>3</sup> Emron Edison, *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 58



rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan kadang kala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan seleksi.<sup>4</sup>

Seiring dengan perkembangan zaman, kegiatan ekonomi pun mengalami perkembangan, tak ketinggalan pula Ekonomi Islam. Ditengah berbagai krisis yang melanda masyarakat dan bangsa kita, kegiatan Ekonomi Syariah memperlihatkan tanda-tanda yang cukup menggembirakan walaupun masih terdapat kekurangan didalamnya. Adapun tanda-tanda yang cukup menggembirakan tersebut diantaranya adalah tumbuh dan berkembangnya lembaga-lembaga keuangan syariah, seperti bank-bank syariah dan lembaga keuangan syariah lainnya. Bank- Bank syariah yang pada saat ini cukup diminati masyarakat diantaranya, Bank Mandiri Syariah, Bank BRI Syariah, Bank Safir, Bank Muamalat dan masih banyak bank-bank syariah lainnya. Kemudian disusul pula dengan munculnya lembaga keuangan syariah lainnya seperti, Asuransi Syariah, BMT dan Koperasi Syariah.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya.<sup>5</sup>

Sedangkan Koperasi syariah yaitu sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberikan kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula. Tidak diperkenankan salah seorang

---

<sup>4</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

<sup>5</sup> Subandi, *Ekonomi Koperasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.19

memasukkan modal yang lebih besar dan memperoleh keuntungan yang lebih besar pula dibanding partner lainnya.<sup>6</sup>

Yang menjadi pertanyaannya sekarang adalah, apakah perusahaan atau lembaga yang mencantumkan label Syariah salah satunya adalah koperasi syariah juga menerapkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya insani atau hanya sekedar untuk mendapatkan nilai positif dari masyarakat umum.

Proses pemilihan calon pegawai dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi. Pada proses pemilihan calon yang dilakukan institusi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi diawal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya.

Namun fakta terhadap rancangan rekrutmen dan seleksi sumber daya insani yang terjadi dilapangan saat ini baik di industri perbankan dan lembaga keuangan syariah lainnya tidak seharusnya. Banyak lembaga keuangan syariah yang menggunakan sumber daya insani berbasis umum atau konvensional dan kurang memiliki rekrutmen yang cukup baik. Hal ini juga terjadi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu. Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu yang merupakan

---

<sup>6</sup> Nur S.Buchori, *Koperasi Syariah*, (Tangerang: Pustaka Aufa Media, 2012) h. 7

lembaga keuangan syariah non bank, tetapi kenyataan yang ada sumber daya insani nya adalah berbasis umum. Dalam surat al-Isra (17): 36 dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ  
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

*“36. dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.”<sup>7</sup>*

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Satmakura Halal di Panorama Kota Bengkulu merupakan lembaga keuangan syariah non bank, yang telah berdiri pada tanggal 15 Mei 2012. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Satmakura Kota Bengkulu merupakan koperasi yang memiliki tujuan membangun ekonomi berbasis syariah Islam. “Satmakura Halal” adalah nama sesuai semangat yang terkandung didalamnya, pengembangan usaha anggota yang merupakan tujuan didirikan lembaga koperasi, hal ini yang mendasari didirikannya koperasi jasa yang berbasis kerakyatan dengan sistem syariah Islam.

Adapun badan hukum yang melandasi berdiri dan beroperasinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal dengan surat rekomendasi

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung : Diponegoro, 2010) , hlm 285

Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu adalah dengan Nomor surat keputusan : 01/BH/KP2T/IX/X/2012 pada tanggal 29 Oktober 2012.<sup>8</sup> UU yang digunakan dalam KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu ini mengacu pada UU Perkoperasian yaitu UU No.25 Tahun 1992. Yang dilaksanakan sesuai dengan syariat Islam. Sehingga dengan mengacu pada UU Perkoperasian ini KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu berdiri, beroperasi, serta berkembang dengan baik.

Berikut nama-nama karyawan yang ada di KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu yaitu:

Manager : A.Karim B, SH  
Administrasi : Veta Ayu Oktavia, S.Kom  
Teller : Icha Trisnawati, S.Tp  
Kolektor : Harry Dasrino

Dari pengamatan penulis, sebagian besar karyawan yang bekerja disini berlatar belakang pendidikan umum dan non syariah. Pada proses rekrutmen bila ada posisi yang kosong, maka pihak kantor akan mencari calon karyawan melalui selebaran-selebaran ataupun dari mulut ke mulut.

Pada tahap rekrutmen yang ada di koperasi ini, calon pelamar memasukkan lamaran ke kantor. Jika berkas sudah diperiksa, maka calon pelamar akan dipanggil dan ikut ke tahap seleksi. Spesifikasi jabatan pada kantor ini yaitu pendidikan minimal SMA, tidak dituntut untuk lulusan S1, dan tidak dituntut memiliki pengalaman kerja.

---

<sup>8</sup> KJKS Satmakura Halal, *Badan Hukum yang melandasi berdirinya Satmakura Halal Bengkulu*, (<http://kjks.satmakura.halal.blogspot.com/2012/12/badan-hukum-yang-melandasi.html>), Diakses 27 Mei 2016

Pada tahap seleksi di koperasi ini melakukan tes tertulis dan wawancara. Pada tes tertulis, materi yang disampaikan secara umum yaitu tentang koperasi. Tanpa melakukan tes tentang pengetahuan agama (akad-akad fiqih muamalah), tes baca tulis Al-Qur'an, psikotest dan tes kesehatan. Setelah tes tertulis dilakukan baru dilanjutkan dengan wawancara. Dalam suatu perusahaan yang berbasis syariah sangat diperlukan adanya tes pengetahuan tentang agama ataupun syariah, tes psikologis, tes kesehatan dan tes agama agar nantinya hasil kinerja karyawan bisa berjalan dengan maksimal. Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“ANALISIS REKRUTMEN SUMBER DAYA INSANI PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH SATMAKURA HALAL KOTA BENGKULU DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu ditinjau dari perspektif Islam ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu yang ditinjau dari Perspektif Islam.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi lembaga keuangan, khususnya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu tentang rekrutmen sumber daya insani yang sesuai dengan bidangnya dan profesional, agar pada suatu lembaga dapat berjalan dengan baik.

2. Secara Praktis

Dapat digunakan sebagai informasi dan sumber ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran tentang rekrutmen sumber daya insani yang terdapat pada lembaga keuangan.

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1**

No	Nama	Uraian
1	Widya Tri Wahyuni (Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tahun 2014)	<p>Judul : <i>Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada AJB Bumi Putera Syari'ah Malang</i></p> <p>Rumusan masalah : Bagaimana rekrutmen tenaga kerja pada AJB Bumi Putera dalam perspektif Manajemen Syariah?</p> <p>Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.</p> <p>Hasil Penelitian : Bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitikberatkan pada perekrutan agen (<i>marketing</i>), ini dilakukan karena seiring dengan tujuan dari perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari'ah, akan tetapi ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan oleh pihak AJB Bumi Putera divisi syari'ah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis Al-Quran dan</p>

		pengetahuan agama. <sup>9</sup>
2	Siti Ririn Fauziyah (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, tahun 2015)	<p>Judul : <i>Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah pada Pand's Colection Pandanaran Semarang</i></p> <p>Rumusan masalah : Bagaimana penerapan sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang dalam Perspektif Syariah?</p> <p>Metode Penelitian : Metode penelitian 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 seperti wawancara dan dokumentasi.</p> <p>Hasil Penelitian : Sistem rekrutmen karyawan pada Pand's Collection Pandanaran sudah memenuhi kriteria dalam Perspektif Syariah yaitu berupa Sistem <i>Sistem Merit</i> (Kecakapan) dan <i>Sistem Patronage</i> (Kawan). Sumber yang dijalankan yaitu Sumber Internal dan Eksternal.</p>

---

<sup>9</sup> Widya Tri Wahyuni, *Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah (Pada AJB Bumi Putra Syariah Malang)*, (Skripsi sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Malang (UIN), Malang, 2014), h. 7



		<p>Sedangkan Metode yang dipakai dalam merekrut adalah menggunakan Metode Tertutup dan Terbuka adapun yang paling dominan adalah Metode terbuka. Proses rekrutmen menitik beratkan pada kecakapan, kompeten dan juga kejujuran yang sesuai dalam Al-Qur'an, dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: <i>kafaah</i> (keahlian), <i>himmatul'amal</i> (etos kerja yang tinggi), <i>amanah</i> (terpercaya).<sup>10</sup></p>
--	--	---

Apabila dilihat dari hasil penelitian terdahulu dibandingkan dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasannya yang sama-sama membahas tentang rekrutmen karyawan (tenaga kerja), sedangkan perbedaannya yaitu pada konsep kajian yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kajian yang didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, kelayakan, kemampuan teknis yang dimiliki, amanah, adil, dapat dipercaya, dan memiliki kecakapan kerja.

---

<sup>10</sup> Siti Ririn Fauziyah, "Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah pada Pand's Colection Pandanaran Semarang", (Skripsi sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015), h. 7

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan obyek yang diteliti.<sup>11</sup> Adapun jenis pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk dalam penelitian kualitatif.<sup>12</sup> Dimana peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa tentang rekrutmen sumber daya Insani pada KJKS Satmakura Halal serta prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis hasil wawancara oleh pihak KJKS Satmakura Halal.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal yang terletak di Jalan Merapi Raya No 43 Kebun Tebeng Kota Bengkulu, karna merupakan satu-satunya kantor KJKS Satmakura Halal yang ada di Kota Bengkulu.

### **3. Informan Penelitian**

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu :

Manager	: A.Karim B, SH
Administrasi	: Veta Ayu Oktavia, S.Kom
Teller	: Icha Trisnawati, S.Tp

---

<sup>11</sup> Hadi Sutrisno, *Metodelogi Research*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2001), hlm. 32

<sup>12</sup> Sugiyono, *Memahami penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 1

Kolektor : Harry Dasrino

Alasan peneliti mewawancarai mereka karna karyawan yang ada di KJKS Satmakura Halal memang hanya berjumlah 4 orang.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana datanya dapat diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber yaitu:

a. Sumber Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek yang diteliti.<sup>13</sup>

Adapun data primer yang diperoleh dari penelitian ini yaitu melalui wawancara langsung dengan Bapak A.Karim B,SH, Icha Trisnawati, Veta Ayu Oktavia dan Harry Dasrino.

b. Sumber Sekunder

Sumber data yang diperoleh dari laporan yang dikeluarkan oleh pihak Koperasi Jasa Keuangan Syariah Halal Satmakura Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini juga menggunakan buku-buku dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **5. Teknik pengumpulan data**

a. Observasi

---

<sup>13</sup>M.Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif.Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontenporer*, (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001), hlm. 122

Data yang diperoleh dengan pengamatan langsung pada Koperasi Satmakura Halal kota Bengkulu tempat penulis melakukan penelitian.

b. Wawancara

Sebagai pelengkap untuk memperoleh data, maka penulis melakukan wawancara dengan manager KJKS Satmakura Halal dan karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu.

c. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan dan menganalisis data-data tertulis dan menggunakan foto untuk memperkuat penelitian yang dilakukan, dan juga mengumpulkan data dengan buku-buku, karya ilmiah dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data yaitu merangkum, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kemudian langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau penyajian data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Memahami penelitian Kualitatif*, h. 92

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran secara umum dan memberi kemudahan bagi pembaca maka penulis mencoba menguraikannya secara sistematis yang terdiri dari lima bab, setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang terperinci sebagai berikut:

- BAB I** Yaitu pembahasan dalam skripsi yang diawali dengan pendahuluan yang menguraikan seputar argumentasi tentang signifikansi dilakukannya penelitian ini. Yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Berisi deskripsi tentang pengertian dan gambaran umum sumber daya insani, rekrutmen, koperasi, sumber daya insani dalam perspektif Islam.
- BAB III** Gambaran umum objek penelitian, yang terdiri dari gambaran umum Koperasi Halal Satmakura Kota Bengkulu.
- BAB IV** Hasil penelitian dan pembahasan.
- BAB V** Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sdm tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sdm sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.<sup>15</sup> Ada tiga sumber daya strategis yang harus dimiliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul, diantaranya :

- a. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki.
- b. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- c. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Peran fungsi sumber daya manusia adalah ikut memfasilitasi organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan mengambil prakarsa dan

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Kencana, 2009), h. 3

memberikan pedoman dan dukungan atas semua persoalan yang terkait dengan tenaga karyawan. Fungsi sumber daya manusia dapat memainkan peran utama dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan mendayagunakan kapasitas terbaik mereka dan mewujudkan potensi mereka demi kepentingan organisasi dan karyawan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi ditandai dengan perubahan dari waktu ke waktu.<sup>16</sup> Di masa lalu, para praktisi sumber daya manusia dituntut berkontribusi kepada organisasi dalam kapasitas mereka sebagai pemberi advis, penyedia layanan bagi karyawan dan pihak lain dan pengendali kebijakan dan prosedur kepegawaia dalam organisasi mereka.

## **2. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.<sup>17</sup>

## **3. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan khusus dari perencanaan sumber daya manusia antara lain :<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 18

<sup>17</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 45

<sup>18</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

- a. Menyeimbangkan antara biaya penempatan dan pemanfaatan karyawan.
- b. Menentukan kebutuhan rekrutmen.
- c. Pengembangan manajemen.
- d. Hubungan karyawan dan industri

## **B. Sumber Daya Insani dalam Ekonomi Islam**

Dalam suatu perusahaan, lembaga keuangan ataupun aktivitas lainnya yang berhubungan dengan ekonomi, kredibilitas dan profesionalitasnya akan terbentuk apabila organisasi tersebut memiliki tiga perangkat, yaitu :<sup>19</sup>

1. Perangkat insani (*humanware*)
2. Perangkat keras (*hardware*)
3. Perangkat lunak (*software*)

Maksud dari perangkat insani adalah perorangan dikalangan lembaga, sejak dari pemilik (*owners*), pimpinan (*directors*), pengelola (*managers*), hingga pekerja (*workers*) dilapisan paling bawah. Perangkat insani suatu lembaga haruslah memadai dari jumlah (*quantity*) dan serasi dalam mutu (*quality*) serta terpuji dalam kepribadian (*personality*). Adapun perangkat keras adalah alat produksi dan kelengkapan kerja fisik yang menjadi wahana dan sarana serta prasarana pelaksanaan kerja ataupun kegiatan suatu lembaga. Adapun perangkat lunak meliputi hal-hal yang non fisik, seperti pembagian bidang kerja, prosedur pengambilan keputusan, wewenang, dan tanggung jawab pejabat ataupun pekerja, proses pelayanan mitra kerja, sistem yang

---

<sup>19</sup> Ika Yunia Fauziah, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip dasar Ekonomi Islam perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014),h. 273



menjalani mekanisme kerja antarbagian, termasuk juga perangkat lunak dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan komputerial.

Sumber daya insani adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal finansial. Apabila sumber daya insani memenuhi prasyarat yang ada, artinya bisa diandalkan sebagai *human capital* karena mempunyai kompetensi dan integritas yang baik, maka sumber daya lainnya yang berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan baik. Hal tersebut akan berperan dalam memajukan perekonomian dalam suatu negara. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Ali Imran (3) :110 :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ  
 الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ  
 مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“110. kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”<sup>20</sup>

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien, ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sesuatu yang terhormat.

---

<sup>20</sup> Departemen Agama Ri. *Al-Qur'an dan Terjemah*, h 64

Allah berfirman dalam QS. At Tin (95): 4-6

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ  
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٦﴾

“4. Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .5. kemudian Kami kembalikan Dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka),6. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusny”.<sup>21</sup>

Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan. Dalam Alqur’an ditegaskan, bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang.

Setiap orang berbuat menurut keadaan masing-masing, yaitu menurut tabiat dan alam sekitarnya, barang siapa yang mengerjakan kebaikan sebesar biji zarah, maka Allah akan melihatnya, begitu pula sebaliknya. Bagi masing-masing manusia derajat menurut apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan bagi pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.

## C. Rekrutmen

### 1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai

<sup>21</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemah*, h 597

ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.<sup>22</sup>

Dari pengertian yang lain, penarikan karyawan atau sering disebut dengan *recruitment* adalah “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran (aplikasi) mereka diserahkan”.<sup>23</sup>

Ada beberapa kegiatan pokok dalam perekrutan karyawan, antara lain:

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
2. Memperoleh informasi di pasar tenaga kerja.
3. Menentukan metode perekrutan tenaga kerja secara tepat.
4. Menyusun program perekrutan karyawan secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama dengan manajer dalam perusahaan.
5. Memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

---

<sup>22</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

<sup>23</sup> Hani Handoko, T., *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Jakarta: Liberty, 2001)h. 69

6. Melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya perekrutan karyawan yang dilakukan.

Keenam kegiatan pokok ini dilakukan sesuai dengan ketentuan dan proses hukum yang berlaku ditempat dilakukannya perekrutan karyawan.<sup>24</sup>

Pada umumnya beberapa kualifikasi dasar dalam rekrutmen pegawai adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

a. Keahlian

Keahlian pelamar merupakan suatu kualifikasi yang utama menjadi dasar proses rekrutmen. Dalam jabatan-jabatan yang tidak memerlukan keahlian tertentu, kualifikasi keahlian itu dapat diabaikan. Keahlian itu dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) macam:

1. *Technical skill*, merupakan jenis keahlian utama yang harus dimiliki oleh pegawai pelaksana.
2. *Human skill*, merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, baik pimpinan tingkat rendah, menengah atau tinggi.
3. *Conceptual skill*, merupakan suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan merupakan

---

<sup>24</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 140

<sup>25</sup> Manullang M., Marihot., *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), h.

keahlian yang mampu mengkoordinir segala aktifitas dari berbagai bagian badan usaha untuk tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan.

b. Pengalaman

Pengalaman dapat menunjukkan apa-apa saja yang dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Pengalaman akan membuktikan kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh calon pelamar.

c. Umur

Kualifikasi umur dalam proses rekrutmen pegawai banyak pula mendapatkan perhatian umumnya yang dipilih adalah yang produktif.

d. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan rekrutmen terutama untuk jabatan tertentu.

e. Pendidikan

Pendidikan dapat menunjukkan kesanggupan pelamar dalam bekerja, semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula pengetahuan dan kesanggupannya dalam bekerja sesuai dengan keahliannya.

f. Keadaan fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu, keadaan fisik harus mendapatkan perhatian. Jabatan yang memerlukan tenaga kerja yang sudah kuat tentunya tidak boleh mengabaikan fisik pelamar yang akan memegang jabatan tertentu.

g. Karakter

Karakter tidak sama dengan temperamen, meskipun ada hubungan yang erat antar keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sementara, karakter adalah faktor endogen. Karakter dapat diperbaiki dengan jalan pendidikan tetapi temperamen tidak dapat diubah.

h. Tes Kemampuan dan Pengetahuan<sup>26</sup>

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah:

1. *Tes Kemampuan numeracy*, yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara tepat dan teliti.
2. *Tes Intelegensia dasar*, yaitu tes untuk mengukur kecerdasan dasar pelamar/calon.
3. *Tes kemampuan dan keterampilan teknis*. Tes ini tergantung bidang kerja yang dilamar.
4. *Tes Pengetahuan Umum*. Tes ini bersifat umum, dan tergantung pada pekerjaan atau jabatan yang harus diisi.
5. *Tes Psikologi*. Tujuan adanya tes psikologi adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik psikologis, seperti sikap, minat, sistem nilai, motivasi dan watak yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

---

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 55

6. *Tes dexterity*. Adalah tes khusus untuk mengukur cekatan tangan atau jari tangan untuk pekerjaan yang menuntut cekatan organ tubuh tersebut.

7. *Tes kemampuan atau daya tahan fisik*.

i. Wawancara

Tujuan dari wawancara adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>27</sup>

Adapun dari pembahasan yang lain bahwa, rekrutmen bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan.

Semakin banyaknya pelamar menginginkannya, semakin besar kesempatan untuk memperoleh seseorang yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Namun, sekaligus perusahaan harus menyiapkan

---

<sup>27</sup> Sondang P. Siagaan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)  
h. 105

informasi yang cukup mengenai perusahaan dan persyaratannya agar yang berminat hanyalah orang-orang yang memenuhi persyaratan.<sup>28</sup>

### 3. Proses Rekrutmen

Sebagaimana didefinisikan sebelumnya, bahwa perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak.

Rekrutmen karyawan perlu didukung dengan persiapan yang mantap dalam bentuk analisis pekerjaan, persiapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>29</sup>

#### a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan (*job analisis*) merupakan suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik, sehingga dapat dihimpun informasi tentang deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang dipenuhi oleh tenaga kerja yang akan disertai pekerjaan.

#### b. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan terdiri dari pokok-pokok pekerjaan, tugas-tugas yang ada didalamnya, tanggung jawab dan kondisi-kondisi.

Deskripsi pekerjaan merupakan dasar utama bagi sejumlah praktek

---

<sup>28</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002) h. 32

<sup>29</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiro, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h 136



sumber daya manusia yang disusun dari rekrutmen yang akan digunakan bagi pelatihan.

c. *Kualifikasi Pekerjaan*

Yaitu informasi mengenai syarat-syarat umum dan spesifik, baik berupa materiil, immateriil maupun intelektual, yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sebelum diberikan pekerjaan, agar dikemudian hari dapat dipertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Informasi yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja biasanya meliputi:

1. Syarat pendidikan
2. Syarat pengalaman
3. Syarat kesehatan
4. Syarat fisik
5. Syarat lain, misalnya kepribadian, status perkawinan, luwes, berwibawa dan lain sebagainya.

#### **4. Sumber Rekrutmen**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa rekrutmen merupakan cara untuk memperoleh atau mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini. Yaitu sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang saat ini ada didalam sebuah perusahaan.

Sedangkan sumber eksternal (external sources) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh sebuah perusahaan.<sup>30</sup>

a. Sumber Internal<sup>31</sup>

Sumber-sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau mantan karyawan yang bisa dipekerjakan kembali. Adapun kelebihan dari rekrutmen internal yaitu:

1. Sebagian orang umumnya mengharapkan adanya kenaikan gaji dan status karier mereka.
2. Manajemen perusahaan dapat menilai kinerja mereka, keahlian, pengetahuan dan keistimewaan dari kalangan karyawannya yang ada saat ini secara lebih akurat daripada sekiranya diadakan wawancara terhadap pelamar.
3. Individu yang ditarik didalamnya tentunya lebih mengenal perusahaan dan orang-orangnya, dengan cara ini biaya penarikan dari dalam akan lebih murah.
4. Masa pelatihan dan sosialisasi lebih singkat disebabkan lowongan yang ada diisi secara internal.

Disamping bermanfaat, kebijakan rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1. Memicu pertikaian.

---

<sup>30</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

<sup>31</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

2. Ada kemungkinan karyawan dari dalam tidak lebih dari sekedar peniru atasannya sehingga tidak satupun gagasan baru yang dapat disemai.
  3. Perubahan teknologi yang semakin pesat menyebabkan organisasi tidak mungkin mengembangkan semua bakat dari dalam secara cepat guna mengikuti perubahan itu.
  4. Apabila sebuah lowongan diisi secara internal, lowongan kedua akan muncul dalam artian menduduki posisi yang ditinggalkan oleh individu yang mengisi kekosongan pekerjaan tadi. Jikalau kekosongan yang kedua ini juga diisi secara internal, maka kekosongan lain bakal terjadi lagi
  5. Kebijakan ini akan menciptakan pola pikir yang sempit dimana kebijakan promosi dari dalam juga membutuhkan program pengembangan manajemen yang kuat dalam upaya mempersiapkan kandidat manajerial untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.
- b. Sumber Eksternal<sup>32</sup>

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Kebijakan rekrutmen eksternal mempunyai kelebihan yaitu:

1. Orang-orang yang direkrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru kedalam perusahaan.

---

<sup>32</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

2. Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian diantara kalangan karyawan.

Kebijakan rekrutmen eksternal juga memiliki kelemahan, diantaranya:

1. Perusahaan menanggung resiko dalam mengangkat karyawan dari luar perusahaan karna kecakapan dan kompetensi orang itu tidak dinilai dari tangan pertama.
2. Perusahaan menanggung biaya kesempatan karna kehilangan waktu yang terjadi pada saat orang tersebut diorientasikan pada pekerjaan yang baru.
3. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.<sup>33</sup>

## 5. Metode Rekrutmen

Metode perekrutan karyawan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru adalah Metode Tertutup dan Metode Terbuka.<sup>34</sup>

### a. Metode Tertutup

Metode Tertutup adalah dimana perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran

---

<sup>33</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h. 75

<sup>34</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), h. 49

yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

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

## 6. Evaluasi Rekrutmen

Mengevaluasi kesuksesan upaya-upaya perekrutan adalah penting, hal itu adalah cara utama untuk menemukan apakah upaya-upaya tersebut efektif dalam aspek waktu dan uang yang dikeluarkan. Terdapat hal-hal umum yang perlu dievaluasi, yaitu:<sup>35</sup>

a. Jumlah Pelamar

Karena tujuan program perekrutan yang baik adalah menghasilkan jumlah pelamar yang besar sehingga dapat dipilih maka kuantitas adalah hal yang alamiah untuk memulai evaluasi.

b. Kualitas Pelamar

Disamping kuantitas, harus ditanyakan pula apakah kualifikasi dari kumpulan pelamar adalah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

---

<sup>35</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h.

c. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong

Lamanya waktunya yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong adalah cara yang lain untuk mengevaluasi upaya-upaya perekrutan.

## 7. Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrut dan lingkungan eksternal. Adapun kendala yang lazim ditemui dalam rekrutmen meliputi:<sup>36</sup>

a. Karakteristik Organisasional

Karakteristik Organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manager seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.

b. Citra Organisasi

Citra organisasi hendaknya dipertimbangkan sebagai kendala potensial. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang.

c. Kebijakan Organisasional

---

<sup>36</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, h. 66

Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan. Berbagai macam kebijakan yang dapat mempengaruhi perekrutan adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan promosi Internal

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk menawarkan kesempatan pertama atas lowongan kerja kepada karyawan internal.

2. Kebijakan kompensasi

Organisasi bersama dengan departemen sumber daya manusia biasanya menetapkan kisaran gaji untuk pekerjaan yang berbeda guna memastikan gaji dan upah yang adil.

3. Kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan menganut kebijakan pengangkatan karyawan paruh waktu dan karyawan sementara.

4. Kebijakan Pengangkatan Internasional. Kebijakan bisa saja menghendaki lowongan kerja asing harus diisi karyawan lokal.

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

e. Kebiasaan perekrut

Kesuksesan perekrut dimasa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Memang kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memakan waktu yang membutuhkan jawaban yang sama. Sekalipun demikian, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan dimasa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif.

f. Kondisi Eksternal

Kondisi pasar tenaga kerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Contoh upah minimum regional (UMR), anti diskriminasi dan larangan memperkerjakan anak-anak dibawah umur. Lingkungan perekonomian sangat berpengaruh dan perlu dicermati dalam perencanaan sumber daya manusia.

g. Daya Tarik Pekerjaan

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

h. Persyaratan Pekerjaan

Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya. Kecocokan terjadi manakala ada kaitan yang memadai dari dua pengharapan ini (perusahaan dan pelamar). Proses rekrutmen biasanya membutuhkan beberapa modifikasi dan kompromi dikedua belah pihak.



## 8. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen karyawan ada dua sistem antara lain sebagai berikut:<sup>37</sup>

### 1. Sistem kecakapan (*Merit System*),

Yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan karyawan tersebut.

Sedangkan Sistem *Merit* itu sendiri ada tiga macam, yaitu:

- a. Didasarkan kepada *experience* (pengalaman).
- b. Didasarkan kepada *education* (pendidikan).
- c. Integritas moral

Adapun kebaikan atau kelebihan Sistem *Merit* antara lain:

- a. Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum.
- b. Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap.
- c. Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya antara lain adalah:

- a. Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal
- b. Membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan.

### 2. Sistem Kawan (*System Patronage*)

Yaitu sistem penarikan karyawan yang bersifat subjektif artinya didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi dengan kata lain antara pihak yang mengangkat dengan yang

---

<sup>37</sup> Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), h. 31

diangkat. Sedangkan Sistem *Patronage* itu sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Bersifat politis (*Spoil System*).
- b. Bersifat nonpolitik

Adapun kelebihan dari sistem ini antara lain adalah:

- a. Tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan tenaga kerja.
- b. Memungkinkan adanya kerja sama yang baik diantara karyawan, karena saling mengenal sebelumnya.
- c. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen relatif murah.

Sedangkan Kelemahan dari sistem ini antara lain :

- a. Melemahkan karir karyawan.
- b. Terjadi kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan diluar keluarga.
- c. Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan.

## **D. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam**

### **1. Pengertian Rekrutmen dalam Perspektif Islam**

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat bekerja ketika organisasi ataupun perusahaan memerlukannya. Jadi,

hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring. Proses menyaring melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal dengan rekrutmen dan seleksi.

Acuan yang digunakan dalam pendekatan rekrutmen yang Islami adalah jangan keluar dari enam pijakan dasar yaitu sebagai berikut:<sup>38</sup>

1. Pengetahuan.
2. Pengalaman.
3. Kelayakan.
4. Kemampuan Teknis yang dimiliki.
5. Adil
6. Karakter Rasulullah SAW (*Siddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh*)

Enam kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-Qashas (26) :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h. 106

<sup>39</sup> Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemah*, hlm. 388

Dalam ayat tersebut kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuknya, dan dampaknya tentang penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dalam melaksanakan, merebaknya suap, dan perampasan harta kaum muslimin.

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

*Al Amin (Dapat dipercaya)* berarti takut pada Allah SWT, mentaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat. Islam menyumbang pada pengembangan etos kerja yang positif dalam bidang jasa publik melalui dorongan kepada umatnya untuk bekerja keras.

Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan (*Mawali*) atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzab, tarikat atau suku.<sup>40</sup>

Allah SWT. Berfirman dalam surat An-Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 197

<sup>41</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemah*, h 87

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka hal yang perlu diperhatikan adalah masalah perekrutan secara islam sama tertibnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang paling banyak kelebihanannya dan paling lengkap kriteria nya. Kesimpulannya, pemilihan berdasarkan kelayakannya.

Adapun penawaran dan penarikan tenaga kerja tergantung pada tiga faktor , yaitu :

1. Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya mampu meningkatkan modal. Islam juga menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan (organisasi) seharusnya dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan salah dalam menempatkan seseorang. Umumnya keahlian seseorang bergantung kepada:

- a. Kesehatan moral fisik

Seorang tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur dan bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun.

- b. Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana

mungkin. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja. Dalam Al- Qur an sifat ini dinyatakan sebagai berikut:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

“55. berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(QS. Yusuf:55)<sup>42</sup>

Dalam ayat diatas bahwa Nabi Yusuf as memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah beliau mendapat kepercayaan dari raja dan Nabi Yusuf as juga sangat tahu kemampuannya dan beliau ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat.

c. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti dari pada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih.

d. Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja

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

---

<sup>42</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemah*, h 242

## 2. Mobilisasi tenaga kerja

Mobilisasi tenaga kerja merupakan gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografis dan kawasan yang lain. Hal ini memiliki hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Apabila golongan tenaga kerja dapat bergerak dengan mudah dan bebas dari suatu tempat lain yang lebih, maka taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan begitu pula sebaliknya.

## 3. Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Pada hakekatnya pertambahan penduduk akan selalu diikuti dengan peningkatan taraf hidup mereka yang lebih cepat. Oleh karena itu tidak ada dasar yang meyakinkan bahwa pertambahan penduduk tidak akan diikuti oleh pertambahan ekonomi.

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur (*Shiddiq*) dan dapat dipercaya (*Amanah*), sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, sifat *Tabligh* atau kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya Amanah dan Shiddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Dimilikinya empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama di butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi,



sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal. Oleh karena itu, rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Konsep ESQ (Emotional Spiritual Quotient) pada hakikatnya juga menghadirkan Allah SWT dalam bekerja dan berusaha. Hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan dalam ESQ mempunyai keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara.<sup>43</sup>

Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang atau organisasi. Mereka mendefinisikan kecerdasan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan tindakan kita. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan antara benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran moral ini, maka yang kita lakukan sangat sederhana yaitu menghadirkan Allah SWT. Dalam setiap keputusan.

## **2. Pentingnya Adanya Rekrutmen**

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

- a. Berdirinya organisasi baru.

---

<sup>43</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 74-75

- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi.
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru.
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain.
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat sebagai tindakan
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun;
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

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

### **3. Syarat Rekrutmen dalam Islam**

Untuk mengetahui siapa yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Kemudian, dipikirkan bagaimana caranya (menggunakan media, fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini biasa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya. Dengan demikian, diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah

persoalan pokok (krusial) untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.

Sebagai contoh yang ditunjukkan oleh Khalifah Umar ketika para sahabat memint Ibn Umar untuk dijadikan sebagai pejabat. Ibn Umar dipandang sebagai seorang yang bertaqwa dan mampu bertindak adil. Khalifah Umar menolak untuk menjadikannya pegawai, begitu juga menjadi khalifah setelah kepemimpinan Umar. Sahabat Umar menjelaskan, cukup satu orang saja dari keluarga Umar r.a yang akan menjalani hisab (penghitungan) dihari akhir nanti.

## **E. Koperasi**

### **1. Pengertian Koperasi**

Koperasi berasal dari bahasa Inggris Co-operation yang berarti usaha bersama. Dengan kata lain berarti segala pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama sebenarnya dapat disebut sebagai koperasi. Nmaun demikian, yang dimaksud koperasi disini adalah suatu bentuk peraturan dan tujuan tertentu pula, perusahaan yang didirikan oleh orang-orang tertentu, untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.<sup>44</sup>

### **2. Pengertian Koperasi di Indonesia**

Dasar hukum keberadaan koperasi di Indonesia adalah pasal 33 UUD 1945 dan UU No. 25 tahun 1992 tentang PerKoperasian. Dalam

---

<sup>44</sup> Subandi, *Ekonomi Koperasi*, h. 18

penjelasan pasal 33 ayat (1) UUD 1945 antara lain dikemukakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan” dan ayat (4) dikemukakan bahwa “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan”.<sup>45</sup>

## **F. Koperasi Syariah**

### **1. Pengertian Koperasi Syariah**

Koperasi syariah merupakan sebuah konversi dari koperasi konvensional melalui pendekatan yang sesuai dengan syariat Islam dan peneladanan ekonomi yang dilakukan Rasulullah dan para sahabatnya.

Konsep utama dalam Koperasi Syariah adalah menggunakan *akad Syirkah Mufawadhoh* yakni sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberikan kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula.<sup>46</sup>

### **2. Landasan Dasar Sistem Koperasi Syariah**

Yang menjadi landasan dasar koperasi syariah sebagaimana lembaga ekonomi Islam lainnya yakni mengacu pada sistem ekonomi Islam itu sendiri seperti tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga

---

<sup>45</sup> Subandi, *Ekonomi Koperasi*, h 19

<sup>46</sup> Nur S.Buchori, *Koperasi Syariah*, h. 7

tersurat dalam Al-Qur'an serta alhadis. Landasan dasar koperasi syariah antara lain:<sup>47</sup>

1. Koperasi melalui pendekatan sistem Syariah

Merupakan sistem ekonomi Islam yang Integral dan merupakan suatu kumpulan dari barang-barang atau bagian-bagian yang bekerja secara bersama-sama sebagai suatu keseluruhan.

2. Merupakan bagian dari nilai-nilai dan ajaran-ajaran Islam yang mengatur bidang perekonomian umat yang tidak terpisahkan dari aspek-aspek lain dari keseluruhan ajaran Islam yang komprehensif dan integral.

3. Tujuan sistem Koperasi Syariah.

Pendistribusian pendapatan dan kekayaan yang merata sesama anggota berdasarkan kontribusinya. Agama Islam mentolerir kesenjangan kekayaan dan penghasilan karna manusia tidak sama dalam hal karakter, kemampuan, kesungguhan dan bakat.

4. Menciptakan Persaudaraan dan Keadilan sesama anggota.

5. Pendistribusian dan kekayaan yang merata sesama anggota berdasarkan kontribusinya.

6. Kebebasan pribadi dalam kemaslahatan yang didasarkan pada pengertian bahwa manusia diciptakan hanya tunduk kepada Allah SWT.

---

<sup>47</sup> Nur S. Buchori, *Koperasi Syariah*, h.8

### 3. Peran dan Fungsi Koperasi Syariah

Berdasarkan peran dan fungsinya, maka koperasi syariah memiliki fungsi sebagai:<sup>48</sup>

1. Sebagai manager Investasi

Maksudnya adalah koperasi syariah dapat memainkan perannya sebagai agen atau sebagai penghubung bagi para pemilik dana. Koperasi syariah akan menyalurkan kepada calon atau anggota yang berhak mendapatkan dana atau bisa juga kepada calon atau anggota yang sudah ditunjuk oleh pemilik dana.

2. Sebagai Investor

Peran sebagai investor bagi koperasi syariah adalah jika sumber dana yang diperoleh dari anggota maupun pinjaman dari pihak lain yang kemudian dikelola secara profesional dan efektif tanpa persyaratan khusus dari pemilik dana, dan koperasi syariah memiliki hak untuk terbuka dikelolanya berdasarkan program-program yang dimilikinya.

3. Fungsi Sosial

Konsep Koperasi Syariah mengharuskan memberikan pelayanan sosial baik kepada anggota yang membutuhkannya maupun kepada masyarakat dhu'afa.

---

<sup>48</sup> Nur S.Buchori, *Koperasi Syariah*, h. 13

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah singkat tentang Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal**

Berkaca pada kemandirian ekonomi kerakyatan yang ada di kota Bontang dengan segala dinamikanya mulai dari Bank Umum, Bank Perkreditan Rakyat maupun Koperasi simpan pinjam Konvensional yang secara terus menerus menunjukkan perkembangan yang baik, dan hanya terbatas pada kemandirian ekonomi yang berbasis pada sistem konvensional sehingga membuka peluang yang baik bagi pertumbuhan lembaga ekonomi syari'ah ditengah kebutuhan masyarakat akan ketersediaan alternatif perekonomian yang terbebas dari unsur MAGHRIBAT (Maasyir, Ghoror, Riba & Batil).<sup>49</sup>

Kondisi ini membuka peluang dan akses untuk pendirian lembaga yang berbasis kepada kemandirian ekonomi berkonsep non ribawi (fatwa No. 1/2004 MUI 24 Januari tahun 2004 bahwa bunga haram).

Pengurus Koperasi Satmakura Halal membentuk suatu badan hukum baru dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal yang :

- a. Berbasis Syari'ah dengan mengutamakan ibadah.

---

<sup>49</sup> KJKS Satmakura Halal, *Sekilas tentang Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Bengkulu*, (<http://kjks.satmakurahalal.blogspot.com/2012/12/Sekilas-tentang-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html>), Diakses pada 03 Juni 2016

- b. Pemberdayaan Zakat, Infaq dan Shodaqoh.
- c. Pemberdayaan Usaha Mikro.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) SATMAKURA HALAL adalah koperasi yang bertujuan membangun ekonomi berbasis syariah Islam, hal inilah yang membedakan koperasi ini dengan koperasi lainnya. Dengan syariah Islam pengelolaan keuangan tentunya akan jadi lebih baik dan transparan. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Satmakura Halal di Panorama Kota Bengkulu berdiri pada tanggal 15 Mei 2012. Adapun badan hukum yang melandasi berdiri dan beroperasinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal dengan surat rekomendasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu adalah dengan Nomor surat keputusan : 01/BH/KP2T/IX/X/2012 pada tanggal 29 Oktober 2012.

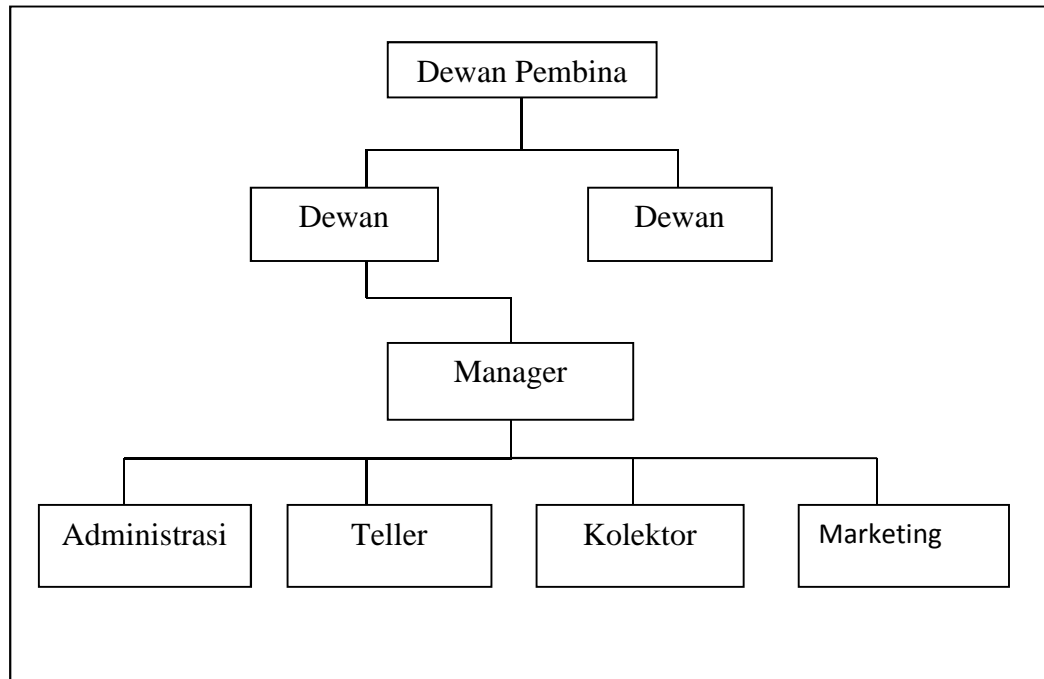
Jasa keuangan adalah salah satu kegiatan dari berbagai kegiatan koperasi yang diijinkan, syariah adalah alternatif sistem penerapan konsep pelayanan, sedangkan “SATMAKURA HALAL” adalah nama sesuai semangat yang dikandung didalamnya, pengembangan usaha anggota merupakan tujuan didirikan lembaga koperasi, hal ini yang mendasari didirikannya koperasi jasa keuangan yang berbasis kerakyatan dengan sistem syariah Islam.



## B. Struktur Organisasi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal<sup>50</sup>

Gambar 3.1

### Struktur Organisasi KJKS Satmakiura Halal



*Sumber: Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu*

#### Dewan Pembina

Ketua Pembina : Drs. H. Bando Amin C. Kader, MM

Pembina : Suratman, SE, MM

Pembina : H. Husni Tamrin, SE

<sup>50</sup> KJKS Satmakura Halal, *Struktur Organisasi kjks Satmakura Halal Bengkulu*, (<http://kjks.satmakurahalal.blogspot.com/2012/12/Struktur-organisasi-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html>), Diakses pada 03 Juni 2016

**Dewan Pengawas**

- Ketua : Ismed Syuhada, SE
- Sekretaris : Drh. Ramli Ibrahim
- Anggota : Sabar Parlindungan, SE, MSi

**Dewan Pengurus**

- Ketua : Drs. Iskandar Hamdani, MM
- Sekretaris : Amirudin Dhalip, S.Pd, MM
- Bendahara : Su'urdi, S. Sos
- Manager** : A.Karim B, SH
- Administrasi** : Veta Ayu Oktavia, S.Kom
- Teller** : Icha Trisnawati, S.Tp
- Kolektor** : Harry Dasrino

**C. Visi, dan Misi, Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal**<sup>51</sup>

Visi KJKS Satmakura Halal :

- a. Menegakkan ekonomi Syariah secara kaffah untuk menyelamatkan kehidupan didunia dan akhirat.
- b. Semangat yang terkandung didalam perjuangan KJKS Satmakura Halal.

---

<sup>51</sup> KJKS Satmakura Halal, *Visi, Misi dan tujuan kjks Satmakura Halal Bengkulu*, ([http : // kjks satmakura halal. Blogspot / 2012 / 12/ Visi,misi dan tujuan kjks Satmakura Kota Bengkulu. html](http://kjks.satmakura.halal.blogspot.com/2012/12/Visi,misi-dan-tujuan-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html)), Diakses pada 03 Juni 2016

Misi KJKS Satmakura Halal :

- a. Menerapkan prinsip - prinsip syariah Islam dalam kegiatan ekonomi.
- b. Membangun ekonomi kerakyatan melalui pemberdayaan dan penguatkan usaha kecil dan usaha mikro.

**D. Lokasi Kantor KJKS Satmakura Halal<sup>52</sup>**

1. Kantor Unit Pusat KJKS. Satmakura Halal Kepahiang  
Jalan Santoso No. 215 Pensiunan Kepahiang.
2. Kantor Cabang KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu, Jalan Merapi Raya  
No. 43 Kebun Tebeng Kota Bengkulu.
3. Kantor Cabang KJKS Satmakura Halal Rejang Lebong, Jalan Sudirman  
Kel. Air Putih Lama Kab. Rejang Lebong.
4. Kantor Cabang KJKS Satmakura Halal Bengkulu Selatan, Jalan Sersan M.  
Taha No.112 Pasar Ampere Manna Bengkulu Selatan.
5. Kantor Cabang KJKS Satmakura Halal Bengkulu Tengah, Jalan Lintas  
Curup-Bengkulu Km. 14 Desa Kembang Seri Bengkulu Tengah.
6. Kantor Cabang KJKS Satmakura Halal Lebong, Jalan Zainul Abidin.

---

<sup>52</sup> KJKS Satmakura Halal, *Lokasi kantor kjks Satmakura Halal Bengkulu*, ([http : // kjks satmakura halal. Blogspot / 2012 / 12/ Lokasi Kantor kjks Satmakura Kota Bengkulu. html](http://kjks.satmakura.halal.blogspot.com/2012/12/Lokasi-Kantor-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html)), Diakses pada 03 Juni 2016

## E. Produk dan Jasa KJKS Satmakura Halal

### 1. *Produk Simpanan*<sup>53</sup>

#### a. Simpanan Tahjud

1. Simpanan perorangan yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu waktu.
2. Keamanan uang dijamin pihak KJKS Satmakura Halal
3. Setoran Awal Rp. 25.000,- dan saldo minimal Rp.20.000,-
4. Dapat dijadikan agunan.

#### b. Simpanan Berjangka Syariah Mudharabah (Siberkah)

1. Simpanan yang mempunyai jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan
2. Dapat ditarik pada saat jangka waktu berakhir.
3. Bagi hasil maksimal 50% pihak penyimpanan dan 50% pihak KJKS Satmakura Halal.
4. Dapat dijadikan agunan.
5. Setoran awal Rp.1.000.000,-

#### c. Simpana Qurban

1. Simpanan yang dikhususkan bagi para calon anggota yang akan merencanakan berqurban.
2. Setoran awal Rp.25.000,-
3. Setoran berikutnya minimal Rp. 20.000,-
4. Penarikan dilakukan bulan Qurban.
5. Saldo minimal Rp.25.000,-

---

<sup>53</sup> KJKS Satmakura Halal, *Produk Simpanan kjks Satmakura Halal Bengkulu*, ([http : // kjks satmakura halal. Blogspot / 2012 / 12/ Produk Simpanan kjks Satmakura Kota Bengkulu. html](http://kjks.satmakurahalal.blogspot.com/2012/12/Produk-Simpanan-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html)), Diakses pada 03 Juni 2016

d. Simpanan Haji

1. Simpanan yang dikhususkan bagi para calon anggota yang ingin menunaikan ibadah haji.
2. Setoran awal Rp.1000.000,-
3. Setoran berikutnya minimal Rp.100.000,-
4. Penarikan pada musim haji

2. *Produk Pembiayaan*<sup>54</sup>

- a. Pembiayaan Aduha (Amanah Dana Usaha Harian)
- b. Pembiayaan Murabahah (Jual Beli)

---

<sup>54</sup> KJKS Satmakura Halal, *Produk Pembiayaan kjks Satmakura Halal Bengkulu*, ([http : // kjks satmakura halal. Blogspot / 2012 / 12/ Produk Pembiayaan kjks Satmakura Kota Bengkulu. html](http://kjks.satmakura.halal.blogspot.com/2012/12/Produk-Pembiayaan-kjks-Satmakura-Kota-Bengkulu.html)), Diakses pada 03 Juni 2016

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu**

##### **1. Sistem Rekrutmen**

Dari hasil penelitian penulis, ada 3 orang karyawan dan juga Manager KJKS Satmakura Halal yang berhasil peneliti wawancarai. Diantaranya informan pertama yaitu Manager KJKS Satmakura Halal yaitu A.Karim B, SH, informan kedua yaitu Icha Trisnawati, S.Tp yang menempati posisi teller, informan ketiga yaitu Veta Ayu Oktavia, S.Kom yang menempati posisi administrasi dan informan ke empat yaitu Harry Dasrino yang menempati posisi kolektor.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Bapak A.Karim B, selaku Manager KJKS Satmakura Halal bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan di KJKS Satmakura Halal adalah sistem kawan (*System Patronage*) dan sistem kecakapan (*Merit System*). Sistem Kawan (*System Patronage*) yaitu sistem penarikan karyawan yang bersifat subjektif artinya didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi dengan kata lain antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat. Sedangkan sistem kecakapan (*Merit System*) yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada kecakapan, keterampilan yang

dimiliki oleh karyawan tersebut. Akan tetapi, yang lebih dominan adalah sistem kawan (*System Patronage*).<sup>55</sup>

## 2. Prosedur Rekrutmen

Pada latar belakang pendidikan calon karyawan tidak mutlak lulusan S1, tapi juga ada yang lulusan SMA. Tetapi tidak berarti orang yang ingin melamar menjadi karyawan di KJKS Satmakura Halal ini haruslah lulusan S1 semua.

Adapun Prosedur perekrutan yang ada di KJKS Satmakura Halal ini yaitu:

- a. Menetapkan jabatan atau pekerjaan apa yang memerlukan adanya karyawan.
- b. Tahap selanjutnya mengambil data tentang masing-masing jabatan atau pekerjaan yang memerlukan karyawan.
- c. Tahap lain adalah mencari tenaga kerja dari dalam dan luar Koperasi (*Internal* dan *Eksternal*).
- d. Mengumpulkan surat lamaran.
- e. Panggilan

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

- f. Seleksi

---

<sup>55</sup> A.Karim B, *Wawancara*, 28 Juni 2016

Menurut Manager KJKS Satmakura Halal Bapak A.Karim B, mengatakan bahwa beberapa berkas yang harus dicantumkan dalam surat lamaran sama seperti surat lamaran pada umumnya yakni berisi surat lamaran, foto 3x4 dan 4x6, ijazah terakhir minimal SMA, S1 kemudian disertakan dokumen pendukung yaitu Surat Keterangan Sehat.<sup>56</sup>

### **3. Kualifikasi Karyawan**

Adapun Kualifikasi dari calon karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Beragama Islam.
- b. Pendidikan minimal SMA semua jurusan.
- c. Pada posisi kolektor lebih diutamakan laki-laki.
- d. Tidak dituntut memiliki pengalaman pekerjaan.

### **4. Tahap Seleksi**

Pada KJKS Satmakura Halal terdapat beberapa seleksi yang dilakukan pada KJKS Satmakura Halal ini, diantaranya :

- a. Wawancara

---

<sup>56</sup> A.Karim B, *Wawancara*.....



Berikut daftar beberapa hal yang menjadi pertanyaan dalam wawancara pada KJKS Satmakura Halal antara lain:

1. Apa latar belakang pendidikan anda ?
2. Mengapa anda memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan ini?
3. Apa yang kamu ketahui tentang koperasi syari'ah ?
4. Apa yang kamu ketahui tentang perbedaan koperasi Syari'ah dan Koperasi Konvensional ?

b. Tes tertulis

Pada tahap tes tertulis, yang diberikan adalah mengenai tes tertulis yang berisi soal-soal pengetahuan umum, pengetahuan calon karyawan mengenai koperasi, hitung-hitungan dasar mengenai keuangan. Tapi tidak ada tes mengenai pengetahuan calon karyawan mengenai akad-akad pembiayaan. Dan belum adanya tes mengenai baca tulis Al-Qur'an, dan tes psikologis.

c. Mengumumkan Hasil Tes

Calon karyawan yang sudah mengikuti tes, yaitu tes wawancara dan tes tertulis, kemudian diumumkan hasilnya setelah 2 minggu kemudian via telpon atau sms.

## 5. Metode Rekrutmen

Dalam merekrut sumber daya insani KJKS Satmakura Halal menggunakan dua metode yaitu Metode Tertutup dan Metode Terbuka. Metode Tertutup adalah suatu metode yang dalam perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada pihak karyawan dalam dan orang-orang yang dikenal saja. Metode ini biasanya yang menyampaikan adalah pihak karyawan KJKS Satmakura Halal itu sendiri. Sedangkan Metode terbuka adalah suatu metode yang dalam perekrutannya diinformasikan secara luas.

Metode ini meliputi sebagai berikut :

- a. Iklan, berupa selebaran yang ditempel pada mading-mading kampus.
- b. Media koran.
- c. Pada alamat Web KJKS Satmakura Halal

Adapun dari kedua metode tersebut, yang lebih dominan diterapkan pada KJKS Satmakura Halal adalah Metode Tertutup. Hal ini dipertegas dengan pernyataan beberapa karyawan yang sudah peneliti wawancarai, diantaranya:

Informan pertama, yaitu Icha Trisnawati pada posisi Teller, penulis menanyakan,

1. “Darimana anda mengetahui, bila di KJKS Satmakura Halal ini ada posisi pekerjaan yang kosong?”. Lalu ia mengatakan bahwa, “ Saya

mengetahui bila di KJKS Satmakura Halal ini ada posisi yang kosong melalui teman saya yang bekerja di KJKS Satmakura Halal ini.”<sup>57</sup>

Lalu informan kedua, yaitu Veta Oktavia, yang menduduki posisi Administrasi dengan pertanyaan yang sama yaitu,

2. “Darimana anda mengetahui jika di KJKS Satmakura Halal ini ada posisi pekerjaan yang kosong?” Ia menjawab “Pada awalnya saya mengetahui jika ada posisi yang kosong di KJKS Satmakura Halal ini melalui alamat Webside KJKS Satmakura Halal, lalu saya mencoba memasukkan surat lamaran dan selanjutnya melakukan tes wawancara dan tes yang lainnya.”<sup>58</sup>

Dan informan ketiga, yaitu Harry Dasrino, yang menjabat sebagai kolektor,

3. “Darimana anda mengetahui jika di KJKS Satmakura Halal ini ada posisi pekerjaan yang kosong?”. “Awal saya bekerja di KJKS Satmakura Halal ini karena salah satu karyawan disini merupakan teman saya, lalu dia memberikan informasi kepada saya, bahwa disini ada posisi yang kosong sebagai kolektor. Tapi sekarang ini, teman saya sudah tidak bekerja lagi di KJKS Satmakura Halal ini.”<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Icha Trisnawati, *Wawancara*, 28 Juni 2016

<sup>58</sup> Veta Oktavia, *Wawancara*, 30 Juni 2016

<sup>59</sup> Harry Dasrino, *Wawancara*, 12 Juli 2016

## 6. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen karyawan yang ada di KJKS Satmakura Halal ini mencakup dua Sumber yaitu Sumber *Internal* dan Sumber *Eksternal*. Sumber *Internal* diambil jika karyawan yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup yang sudah ada didalam perusahaan tersebut. Sedangkan Sumber *Eksternal* diambil ketika posisi jabatan dalam Koperasi kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada karyawan yang dapat mengisinya.

### B. Tinjauan Perspektif Islam Terhadap Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada KJKS Satmakura Halal Kota Bengkulu

Dalam kegiatan hasil wawancara pada objek penelitian langsung rekrutmen sebagai suatu proses untuk menemukan kesesuaian kebutuhan Koperasi dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Bahwasanya rekrutmen adalah proses merekrut dan penempatan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Acuan yang digunakan dalam pendekatan rekrutmen yang Islami adalah jangan keluar dari enam pijakan dasar yaitu sebagai berikut:<sup>60</sup>

1. Pengetahuan.

---

<sup>60</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h. 106

2. Pengalaman.
3. Kelayakan.
4. Kemampuan teknis yang dimiliki.
5. Adil.
6. Karakter Rasulullah SAW (Siddiq, amanah, fathanah, tabliqh).

Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-Qashas (26) :

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

*“26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>61</sup>*

Pada tahap perekrutan sumber daya insani di KJKS Satmakura Halal yang ditinjau dari perspektif Islam bahwa pada tahap tes tertulis, belum adanya tes tentang hal-hal yang berkaitan dengan akad-akad pembiayaan, dan juga tidak adanya tes baca tulis Al-Qur'an dan tes psikologis. Peneliti mewawancarai pihak Manager KJKS Satmakura Halal yaitu bapak A Karim B, mengenai perekrutan yang dilakukan, penulis menanyakan :

*“Apakah pada tes tertulis, ada tes yang berkaitan dengan akad-akad pembiayaan yang ada pada produk di KJKS Satmakura Halal ini?, lalu ia mengatakan bahwa, “Pada tahap tes tertulis memang pihak KJKS Satmakura Halal belum melakukan tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan, tes baca tulis Al-Qur'an dan tes psikologis, dan untuk tes kesehatan itu sendiri memang tidak dilakukan, hanya saja meminta surat keterangan sehat dari calon pelamar. Tapi pada tahap wawancara, pihak KJKS Satmakura Halal menanyakan beberapa hal tentang pemahaman calon karyawan mengenai Koperasi Syariah, apa perbedaan Koperasi Syariah dan konvensional.”<sup>62</sup>*

<sup>61</sup> Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemah* , hlm. 388

<sup>62</sup> A.Karim B, *Wawancara.....*

Dan dari pihak karyawan, peneliti telah melakukan wawancara terhadap 3 orang karyawan di KJKS Satmakura Halal, yaitu pada informan pertama yaitu Icha Trisnawati yang menempati posisi teller, penulis menanyakan :

1. “Apakah sewaktu anda direkrut, anda melakukan tes baca tulis Al-Qur’an, tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan, tes kesehatan dan tes psikologis?” Lalu ia mengatakan bahwa, “Waktu saya memasukkan berkas lamaran saya, memang tidak adanya tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan, tes baca tulis Al-Qur’an dan tes psikologis. Kalau tes kesehatan hanya diminta untuk surat keterangannya saja. Sebelum saya bekerja disini pun memang saya belum mengetahui apa itu akad-akad pembiayaan yang ada di Koperasi Syariah, tapi dengan berjalannya waktu, lama-kelamaan saya juga mengetahui apa itu akad-akad pembiayaan.”<sup>63</sup>

Lalu pada informan kedua yaitu Veta Ayu Oktavia, menempati bidang Administrasi, penulis juga menanyakan pertanyaan yang sama yaitu:

2. “Apakah Apakah sewaktu anda melakukan rekrutmen, anda melakukan tes baca tulis Al-Qur’an, tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan, tes kesehatan dan tes psikologis?” ia mengatakan bahwa, “Untuk tes pemahaman tentang akad-akad pembiayaan syariah, tes baca tulis Al-Qur’an dan tes psikologis yang ada dikoperasi ini memang tes itu tidak ada, tapi untuk ilmu dasarnya juga ditanya. Dan pada tahap wawancara, saya ditanya tentang apa itu koperasi syariah, perbedaan koperasi syariah dan koperasi konvensional. Walaupun latar pendidikan saya berbasis umum, tapi sedikit banyaknya saya mengetahui apa perbedaan koperasi syariah dan konvensional.”<sup>64</sup>

Dan pada informan terakhir yaitu Harry Dasrino yang menempati posisi Kolektor, ia mengatakan bahwa,

3. “Apakah Apakah sewaktu anda direkrut, anda melakukan tes baca tulis Al-Qur’an, tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan, tes kesehatan dan tes psikologis?” “Memang saat saya memasukkan

---

<sup>63</sup> Icha Trisnawati, *Wawancara*.....

<sup>64</sup> Veta Ayu Oktavia, *Wawancara*.....

berkas lamaran di Koperasi ini, saya tidak melakukan tes baca tulis Al-Qur'an, tes psikologis dan tes tentang pemahaman akad-akad pembiayaan syariah. Untuk tes kesehatannya sendiri, hanya memberikan bukti surat keterangan sehat saja. Latar belakang pendidikan saya adalah MAN di pulau Jawa, jadi sedikit banyaknya saya sudah mengetahui tentang akad-akad pembiayaan, walaupun hanya secara umum saja.”<sup>65</sup>

Lalu wawancara selanjutnya yang dilakukan kepada bapak A. Karim B, penulis menanyakan, “Apakah calon karyawan harus dituntut mempunyai pengalaman pekerjaan, ia mengatakan bahwa karyawan yang bekerja disini tidak harus memiliki pengalaman pekerjaan, karena apabila ia sudah bekerja disini maka lama-kelamaan pasti ia akan memahami apa-apa yang harus ia kerjakan pada bidangnya masing-masing”.<sup>66</sup>

Peneliti pun menanyakan terhadap 3 orang karyawan dengan pertanyaan yang sama, yaitu informan pertama Icha Trisnawati selaku Teller, penulis menanyakan, “Apakah karyawan disini harus dituntut memiliki pengalaman pekerjaan? Ia menjawab bahwa “karyawan disini tidak harus memiliki pengalaman pekerjaan, sebelum bekerja disini, saya memang belum bekerja dimanapun.”<sup>67</sup>

Lalu informan kedua dan ketiga yaitu Veta Ayu Oktavia pada bidang administrasi dan Harry Dasrino selaku Kolektor menjawab pertanyaan yang sama dengan jawaban yang sama pula, yaitu karyawan tidak harus dituntut memiliki pengalaman pekerjaan.

Pertanyaan selanjutnya, penulis menanyakan kepada Icha Trisnawati selaku Teller, penulis menanyakan :

---

<sup>65</sup> Harry Dasrino, *Wawancara*.....

<sup>66</sup> A.Karim B, *Wawancara*.....

<sup>67</sup> Icha Trisnawati, *Wawancara*.....

1. “Apakah sebelum bekerja disini anda sudah mengetahui mengenai akad-akad pembiayaan yang ada pada produk di KJKS Satmakura Halal, yaitu murabahah, ar-rahn dan musyarakah? Ia menjawab Untuk akad-akad pembiayaan itu sendiri memang awalnya saya tidak begitu memahami, tapi dengan lama-kelamaan saya bekerja disini, maka pasti saya akan memahaminya juga”.<sup>68</sup>

Kemudian kepada Veta Ayu Oktavia, penulis juga menanyakan pertanyaan yang sama pula, yaitu:

2. “Apakah sebelum bekerja disini anda sudah mengetahui mengenai akad-akad pembiayaan yang ada pada produk di KJKS Satmakura Halal, yaitu murabahah, ar-rahn, musyarakah? Ia mengatakan memang saya belum memahami tentang akad-akad pembiayaan yang ada pada produk KJKS Satmakura Halal ini, karna memang latar belakang pendidikan saya adalah umum bukan syariah”.<sup>69</sup>

Dan yang terakhir yaitu Harry Dasrino selaku kolektor dengan pertanyaan yang sama,

3. “Apakah sebelum bekerja disini anda sudah mengetahui mengenai akad-akad pembiayaan yang ada pada produk di KJKS Satmakura Halal, yaitu murabahah, ar-rahn, musyarakah? Ia menjawab bahwa untuk akad-akad pembiayaan sedikit banyaknya saya sudah tau, tapi hanya secara umumnya saja tidak begitu memahami dengan mendalam. Karna pendidikan saya terakhir adalah MAN di Jawa jadi sedikit banyaknya saya tau”.<sup>70</sup>

Dari penjelasan 3 orang karyawan menyatakan bahwa 2 orang karyawan yang tidak mengikuti tes tertulis karena mereka bekerja di KJKS Satmakura Halal ini karna ada pihak yang mempromosikan mereka, dan 1 orang karyawan yang mengikuti tes tertulis, tapi pada tahap tes tertulis hanya ada tentang pemahaman dasarnya saja, seperti tentang perbedaan koperasi syariah dan konvensional, dan untuk tes baca tulis Al-Qur’an, tes

---

<sup>68</sup> Icha Trisnawati, *Wawancara*.....

<sup>69</sup> Veta Ayu Oktavia, *Wawancara*.....

<sup>70</sup> Harry Dasrino, *Wawancara*.....



tentang pemahaman akad-akad pembiayaan dan tes psikologis memang tidak ada.

Untuk pengalaman pekerjaan, jawaban dari 3 orang karyawan menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di KJKS Satmakura Halal tidak harus dituntut memiliki pengalaman pekerjaan.

Dan untuk pemahaman akad-akad pembiayaan yang ada pada produk KJKS Satmakura Halal hanya 1 dari 3 orang karyawan yang memahami apa itu murabahah, ar-rahn dan musyarakah, tapi hanya memahami secara umumnya saja, belum secara mendetailnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. 2012
- Buchori, Nur Syamsudin. *Koperasi Syariah Teori dan Praktik*. Tangerang: Pustaka Aufa Media. 2012
- Burhan Bungin, M. *Metode Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontenporer*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001
- Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemah*, Bandung: Diponegoro, 2010
- Dessler, gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks. 2004
- Edison, Emron. *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Hakim Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga. 2012
- Hasibuan, SP, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000
- [http : //SKJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 / badan hukum yang melandasi berdirinya kjks satmakura halal Bengkulu, html](http://SKJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 / badan hukum yang melandasi berdirinya kjks satmakura halal Bengkulu, html) (akses 27 Mei 2016)
- [http : //KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Lokasi Kantor KJKS Satmakura Halal, html](http://KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Lokasi Kantor KJKS Satmakura Halal, html) (akses 27 Mei 2016)
- [http : // KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Sekilas tentang kjks satmakura halal Bengkulu, html](http://KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Sekilas tentang kjks satmakura halal Bengkulu, html) (akses 03 Juni 2016)
- [http : // KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Visi, misi dan tujuan kjks satmakura halal Bengkulu, html](http://KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Visi, misi dan tujuan kjks satmakura halal Bengkulu, html) (akses 03 Juni 2016)
- [http : // KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Produk simpanan kjks satmakura halal Bengkulu, html](http://KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Produk simpanan kjks satmakura halal Bengkulu, html) (akses 03 Juni 2016)

- [http : // KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /Produk pembiayaan kjks satmakura halal Bengkulu](http://KJKJ%20Satmakura%20Halal.blogspot.com/2012/12/Produk%20pembiayaan%20kjks%20satmakura%20halal%20Bengkulu.html), html (akses 03 Juni 2016)
- [http : // KJKJ Satmakura Halal. Blogspot / 2012 / 12 /struktur organisasi kjks satmakura halal Bengkulu](http://KJKJ%20Satmakura%20Halal.blogspot.com/2012/12/struktur%20organisasi%20kjks%20satmakura%20halal%20Bengkulu.html), html (akses 03 Juni 2016)
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Mannullang M, dan Marihot. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1994
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Ririn Fauziyah, Siti “*Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah pada Pand’s Colection Pandanaran Semarang*”. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2015
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Kanisius. 1995
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008
- Sibarani Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002
- Subandi. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2014
- Suharsimi Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian, sebuah pendekatan praktek. Rev.ed.v*. Jakarta: RenikaCipta, 2002
- Sastrohadiwiro, B Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (PendekatanAdministrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. 2009
- Sutrisno, Hadi. *Metodelogi Research*. Yogyakarta : Andi Offset, 2001
- Suwatno. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011

Tri Wahyuni, Widya. “ *Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah (Pada AJB Bumi Putra Syariah Malang)*. Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Malang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi. 2014

Yunia Fauzia, Ika., Abdur Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*. Jakarta: Kencana. 2014

## DOKUMENTASI GAMBAR





## JADWAL PENELITIAN

Waktu	Desember					Januari					Maret					April					Mei					Juni					Juli				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Pengajuan judul																																			
Pembuatan proposal																																			
Pengajuan seminar																																			
Revisi dan pengesahan																																			
Pengajuan sk pembimbing																																			
Revisi bab I,II, III																																			
Pedoman wawancara																																			
Penelitian lapangan																																			
Pengajuan bab IV & V																																			
Pengajuan bab I-V																																			