

**IMPELEMENTASI PENGADAAN SUMBER DAYA  
INSANI PADA PT. BENGKULU MEDIA SIBER  
KELURAHAN TANAH PATAH KECAMATAN  
RATU AGUNG KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**MIKE ASHARI**  
**NIM: 1711130035**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2021 M/1443 H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Mike Ashari, NIM 1711130035 dengan judul **"Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu"**. Program Studi **Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam** telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran dari pembimbing I dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu,      Juli 2021 M  
Dzulhijjah 1442 H

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. M. Syakroni, M.Ag**  
**NIP. 195707061987031003**

**Yenti Sumarni, MM**  
**NIP. 197904162007012020**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51171-51172-53879-, Faksimili (0736) 51171-51172

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang Implementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, oleh Mike Ashari NIM: 1711130035, 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 : Kamis  
Tanggal : 12 Agustus 2021 M/ 3 Muharam 1443 H

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

Bengkulu, 23 Agustus 2021 M  
14 Muharam 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah  
Ketua Sekretaris

Ketua

Sekretaris

**Dr. Miti Yarmunida, M.Ag**  
NIP. 197705052007102002  
Penguji I

**Yenti Sumarni, M.M**  
NIP. 197904162007012020  
Penguji II

**Dr. Miti Yarmunida, M.Ag**  
NIP. 197705052007102002

**Kustio Hartini, M.M**  
NIDN. 2002038102

Mengetahui  
Plt. Dekan.

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

*MOTTO*

Jika Anda Tidak Bisa Membuat Sesuatu Menjadi Baik, Paling  
Tidak Buatlah Hal Itu Terlihat Baik

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah dari hati yang paling dalam atas karunia dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis ini, yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran kepada saya sehingga saya mampu mengerti arti dari sebuah kesabaran dan ikhlasan. Dengan sepenuh hati dan penuh rasa syukur skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang aku sayangi dan orang-orang yang senantiasa selalu mendukungku:

- ❖ Kedua orang tuaku, Bapakku Mahidin dan Ibuku Mida yang selalu memberikan do'a dan dukungan demi kesuksesanku, terima kasih selalu memberikan cinta dan kasih terhadap anak-anaknya, terima kasih yang tiada henti yang selalu memberikan motivasi dan semangat untukku mengejar cita-cita ku sehingga menghantarkanku meraih gelar sarjana.
- ❖ Adikku satu-satunya Ahmad Sahrul terima kasih untuk cinta dan kasih sayangnya, selalu mengajarkanku semangatnya perjuangan.
- ❖ Terima kasih untuk kamu yang selalu membuatku kuat untuk menyelesaikan perjuangan ini dan terima kasih selalu mengajarkanku tentang pahitnya hidup.
- ❖ Sahabat “ Menantu Idaman”, Yosi, Sinye dan Refri, terima kasih telah menyediakan pundak untukku menangis dan memberi bantuan saat aku terpuruk lemah. Terima kasih sudah menjadi teman terbaikku.

- ❖ Sahabat “Anti Galauku” Rinsi, Septi, Rahma dan Tiara, terkadang di saat saya kehilangan kepercayaan pada diri ini, kalian disini untuk percaya pada saya, kalian tidak pernah meninggalkan saya di dalam kondisi apapun, terima kasih telah menjadi manusia terbaik di dunia ini.
- ❖ Keluarga besar dari Alm. Tajib dan Alm. Deranas, terima kasih yang tak terhingga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untukku.
- ❖ Kosan Mutia, terima kasih untuk kebersamaannya kurang lebih 2 tahun ini semoga selalu menjadi keluarga walaupun nanti mungkin kita sudah berpisah.
- ❖ Dosen pembimbingku, Ibu Yenti Sumarni, MM dan Bapak Drs.M. Syakroni, M.Ag, terima kasih untuk bimbingannya selama ini kalau bukan karena kalian skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.
- ❖ Organisasiku, HIMA Ekonomi Syariah dan PMII, terima kasih selalu memberikan motivasi dan pengalaman berharga untukku.
- ❖ Teman seperjuangan Ekonomi Syariah tahun 2017, terima kasih untuk semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita semua menjadi orang-orang yang berguna untuk dunia dan akhirat.
- ❖ Almamaterku tercinta IAIN Bengkulu.  
Terimalah ini skripsi ini sebagai bukti dan bentuk kasihku pada kalian yang telah memberikan dorongan, motivasi,

semangat, pengorbanan, kesabaran serta do'anya dalam setiap langkahku.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “ **Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan pernyataan ini, saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana,serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2021 M

Dzulhijjah 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



Mike Ashari  
NIM 1711130035

## **ABSTRAK**

**Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT.  
Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah  
Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu  
Oleh Mike Ashari, NIM 1711130035**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada dampak dari rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber tersebut yang fokus kepada perekrutan karyawan perusahaan tersebut. Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu yang meliputi proses rekrutmen karyawan ( karyawan yang bekerja harus siap bekerja selama 12 jam yang mana kerja tersebut berdasarkan target bukan waktu, informasi lowongan pekerjaan tidak di sebarluaskan), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes salah satunya tes komputer yaitu tes microsoft word dan microsoft exel), penempatan karyawan ( karyawan yang di tempatkan tersebut sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan), pengadaan karyawan (berdasarkan unsur kerabat, teman atau sistem kaderisasi).

***Kata Kunci: Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani***

## ABSTRACT

### **Implementation of Human Resources Procurement at PT. Bengkulu Cyber Media, Tanah Patah Village, Ratu Agung District, Bengkulu City**

**By Mike Ashari, NIM 1711130035**

This study aims to find out whether you are affected by the recruitment, selection and placement of employees. This study uses a qualitative method with data collection carried out by interviews and observations in more depth during a certain period so as to be able to explore and obtain more in-depth information about the Implementation of Human Resources Procurement at PT. Bengkulu Media Cyber is focused on recruiting the company's employees. Implementation of Human Resources Procurement at PT. Bengkulu Media Siber, Tanah Patah Village, Ratu Agung District, Bengkulu City which includes the employee recruitment process (employees who work must be ready to work for 12 hours where the work is based on targets not time, job vacancy information is not disseminated), the selection process (prospective employees follow several One of the tests is a computer test, namely a Microsoft Word and Microsoft Excel test), employee placement (employees who are placed are in accordance with what is needed by the company, employee procurement (based on elements of relatives, friends or the regeneration system).

**Keywords: Implementation of Human Resources Procurement**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, Yang Telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu**”.

Penyusunan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada program studi Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring do'a semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada:

1. Bapak Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd (Selaku Plt. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu).
2. Dr. Asnaini, M.A, Selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Dr. Desi Isnaini, M.Ag, selaku PLT. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

1. Eka Sri Wahyuni, M.M, Kaprodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri( IAIN) Bengkulu.
2. Yosy Arisandy, M.M, Selaku pembimbing Akademik.
3. Drs.M. Syakroni, M.Ag, Selaku pembimbing 1, terima kasih atas bimbingannya.
4. Yenti Sumarni, M.M, Selaku pembimbing II, terima kasih atas bimbingannya.
5. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesanku.

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

*Wassalamua'ikum Wr.Wb.*

Bengkulu, Juli 2021 M  
Dzulhijjah 1442 H

**MikeAshari**  
**NIM:1711130035**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
F. Penelitian Terdahulu .....	9
G. Metode Penelitian .....	15
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	15
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	16
3. Subjek/Informan Penelitian.....	16
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	17
5. Teknik Analisis Data .....	18
H. Sistematika Penulisan .....	19
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>21</b>
A. Pengertian Impelementasi .....	21
B. SDI Dalam Persfektif Islam.....	23
C. Pengadaan Karyawan .....	26
D. Rekrutmen Dalam Islam.....	28
E. Seleksi Menurut Islam .....	31
F. Penempatan Dalam Islam .....	34
G. Kinerja Dalam Islam.....	35

<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Tentang PT Bengkulu Media Siber..	39
B. Visi dan Misi .....	40
C. Kode Etik Kerja.....	40
D. Struktur dan Manajemen Organisasi PT. Bengkulu Media Siber .....	41
E. Prinsip, Budaya, Sarana dan Prasarana Ibadah Yang Ada Di PT. Bengkulu Media Siber .....	44
F. Identifikasi Informan .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Rekrutmen dan Seleksi Di PT. Bengkulu Media Siber .....	48
2. Penempatan Tenaga Kerja Di PT. Bengkulu Media Siber .....	51
3. Kinerja Karyawan Di PT. Bengkulu Media Siber..	52
4. Karyawan Di PT. Bengkulu Media Siber .....	53
B. PEMBAHASAN.....	59
1. Rekrutmen dan Seleksi Di PT. Bengkulu MediaSiber .....	59
2. Penempatan Tenaga Kerja Di PT. Bengkulu Media Siber .....	63
3. Kinerja Karyawan Di PT. Bengkulu Media Siber ...	65
4. Dampak Dari Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Bengkulu Media Siber .....	67
5. Pengadaan Karyawan PT. Bengkulu Media Siber Dalam Perspektif Islam .....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran-Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 : Indentifikasi Informan

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Proses Rekrutmen

Gambar 2 : Proses Seleksi

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 :Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran 2 :Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 :Pedoman Wawancara

Lampiran 4 :Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 :Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 6 :Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Pengadaan Sumber Daya Insani (SDI) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya insani adalah orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya insani, oleh karena itu sumber daya insani harus di pimpin dan di kelola secara baik dan profesional.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Insani (SDI) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDI senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya insani ini terdiri dari : perencanaan sumber daya insani pengadaan, pengembangan, pemberhentian.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Muhammad Widiyanto Kusma, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Insani Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pada KJKS BMY AL-Hikmah Unggaran*. Tesis, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), h. 5

Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya insani yang baik secara afektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDI adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk diperkerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man On The Right Place*”, di mana ini menjadi pemegang bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.<sup>2</sup>

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencapai dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan Pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepengawainan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi. Penempatan merupakan tindak lanjut dari proses seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut<sup>3</sup>

Kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. PT

---

<sup>2</sup> Mursi Ahmad Hamid, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*, (Yogyakarta : Gema Insani.1997), h. 45-50

<sup>3</sup> Muhammad Alkirom, *Strategi Rekrutmen Dalam Pengangkatan Karyawan Media Pers Indonesia*, Jurnal Ekonomi. Vol 1 No. 1 (2020), h. 2

Bengkulu Media Siber yang beralamat di Graha Siber ruko lantai 2 Jalan Mayjen Sutoyo Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, Telp: 07367313408, Wahtsapp: 0822281414123, Email: bengkulutoday gmail.com . Sumber daya insani yang handal dan kompeten merupakan faktor punggukit untuk keunggulan bersaing PT. Bengkulu Media Siber sehingga pengembang kopetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilam untuk mencapai visi dan misi PT. Tersebut. Sejalan dengan visi dan misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di dunia berita, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDI secara konsisten dan terus menerus.

Rekrutemen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDI yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Bengkulu Media Siber tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Bengkulu Media Siber menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan menginginkan karyawan itu bekerja

sesuai dengan keahlian atau kemampuannya masing- masing, sebagian besar perusahaan menginginkan karyawan bekerja dengan baik tanpa adanya kejanggalan yang membuat karyawan tersebut di tegur oleh pihak perusahaan, baik buruknya perusahaan tergantung oleh karyawan yang bekerja jika karyawan yang bekerja tidak sesuai yang di inginkan tentunya akan ada kejanggalan, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja secara efektif dan efisien, setiap pemimpin harus memberikan motivasi agar kinerja karyawannya semakin meningkat, namun kinerja yang baik tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tidak melakukan pemantauan dan penilaian kinerja, setiap karyawan akan mengganggalkan apa yang mereka kerjakan karena tidak ada koreksi dari pihak atasannya.<sup>4</sup>

Sistem rekrutmen pada perusahaan ini di lakukan langsung oleh pemilik perusahaan dan di bantu oleh karyawan yang memang di percayainya. Perekrutan karyawan juga bisa di lakukan melalui kerabat atau keluarga karyawan tersebut, terkadang ada juga pemilik perusahaan yang bertemu langsung dan menawarkan kepada seseorang tersebut untuk bekerja di sana, beliau juga mengatakan di dalam perusahaannya yang penting itu mempunyai semangat untuk belajar, peneliti mewawancarai langsung pak Wibowo Susilo pihak penanggung jawab perusahaan.

---

<sup>4</sup> Wibowo Susilo, Wawancara Pada Tanggal 7 April 2021

Sistem seleksi pada perusahaan masih dilakukan oleh pemilik perusahaan yang mana mereka menerima berkas lamaran yang di bawah oleh seorang pelamar, proses seleksi di lakukan langsung dengan melontarkan pertanyaan- pertanyaan sederhana seperti misalnya: Apa a  ingin kerja di sini dan lain- lain. Jika semua kreteria sudah di penuhi maka mereka akan langsung menerima karyawan tersebut, kata pak Wibowo Susilo selaku penanggung jawab perusahaan, mereka bekerja sesuai target yang telah di tentukan.<sup>5</sup>

Penempatan karyawan PT. Bengkulu Media Siber di posisikan sesuai dengan keahliannya masing- masing. tersebutkeahlinnya di bidang desain grafis berarti karyawan tersebut di letakkan di bidang desian grafis

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan yang baru maupun karyawan yang lama pada posisi jabatan baru, penempatan merupakan proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibuthkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat di lihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut, tanpa adanya seleksi dan penempatan dengan tuntutan pekerjaan kemungkinan kinerja karyawan

---

<sup>5</sup> Wibowo Susilo, Wawancara Pada Tanggal 7 April 2021

akan lebih rendah. Penempatan di ambil oleh suatu pimpinan instalasi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak di tempatkan pada suatu psisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti mengenai rekrutmen dan seleksi pada PT. Bengkulu Media Siber terdapat kejanggalan yang berdampak buruk kepada perusahaan, yang mana menurut keterangan penanggung jawab perusahaan dalam proses perekrutan karyawan mereka hanya menggunakan metode tertutup saja tidak menggunakan metode terbuka, perusahaan ini sistem perekrutan di lakukan langsung oleh penganggung jawab perusahaan, di perusahaan tersebut belum ada hrdnya, akibat dari itu sering terjadinya perekrutan karyawan tidak efektif yang mengakibatkan pemecatan karyawan secara tidak wajar di karenakan kurang teliti dalam memilih karyawan yang layak untuk di pekerjakan.

Dari itu saya sebagai penulis tertarik meneliti masalah ini agar kedepannya tidak ada lagi kesalah pahaman. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan bagi karyawan perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang baik dan efektif akan berdampak pada perusahaan.

---

<sup>6</sup> Wibowo Susilo, Wawancara Pada Tanggal 7 April 2021

kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Bengkulu Media Siber, supaya tidak adanya dampak buruk yang mengakibatkan di pecatnya karyawan karena kurang teliti dalam milih karyawan untuk dipekerjakan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Implementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu**”.

#### B. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah, penulis akan membatasi permasalahan dan difokuskan pada rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan PT. Bengkulu Media Siber.

#### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan masalah pada latar belakang maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana cara PT. Bengkulu Media Siber dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan?
2. Bagaimana Penempatan hasil dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bengkulu Media Siber?
3. Bagaimana dampak dari rekrutmen dan seleksi pada PT. Bengkulu Media Siber?
4. Bagaimana sistem pengadaan Karyawan PT. Bengkulu Media Siber dari Perspektif Islam

#### D. Tujuan Penelitian

##### 1. Tujuan Umum

Menjadi saran dan rujukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber

##### 2. Tujuan khusus

- a) Untuk mengetahui bagaimana cara PT. Bengkulu Media Siber dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan.
- b) Untuk mengetahui bagaimana Penempatan hasil dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bengkulu Media Siber.
- c) Untuk mengetahui apakah ada dampak dari sistem rekrutmen dan seleksi tersebut.
- d) Untuk mengetahui bagaimana sistem pengadaan karyawan PT. Bengkulu Media Siber dari prespektif Islam.

#### E. Kegunaan Penelitian

##### a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengembangkan sistem rekrutmen dan strategi karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber guna tercapainya tujuan perusahaan.

##### b. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan pihak PT. Bengkulu Media Siber dapat merekrut dan seleksi karyawan dengan baik sesuai dengan kemampuannya masing- masing, agar

nantinya perkerjan yang diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan secara maksimal.

#### F. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi oleh Siti Ririn Fauziyah dengan judul “ *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pands Collection Pandanaran Semarang*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat diukur atau dinilai dengan angka secara langsung dengan penyelidikan kepustakaan (*library research*) adalah salah satu jenis penelitian melalui penelaahanya kepad suatu kasus yang dilakukan secara insentif, mendalam, mendetail, dan menyentuh (Komprehensif).

Adapun hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pada dasarnya sistem rekrutmen yang diterapkan di Pand's Collection didasarkan pada kebutuhan artinya sistem rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan Pand's Collection akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya, sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung Pand's Collection dalam mewujudkan cita- cita atau target yang telah ditetapkan.

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama ingin mengetahui cara seleksi dan perekrutan karyawan agar terciptanya tujuan perusahaan

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu di dalam skripsi ini dijelaskan bahwa inti dari segala permasalahannya adalah kebutuhan sedangkan yang akan saya teliti adalah mengenai cara seleksi dan merekrut karyawan agar dapat tercapai tujuan perusahaan .<sup>7</sup>

2. Skripsi Muhammad Kusuma Widiyanto yang berjudul “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Insani Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Kjks Bmt- Hikmah Ungaran*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang secara langsung dapat diperoleh data- data dari lapangan dengan tempat penelitian di BMT Al- Hikmah Ungaran. Adapun hasil penelitian ini mengungkapkan ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kerja karyawan BMT Hikmah meliputi sikap mental( motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, lingkungan kerja, dan faktor- faktor tersebut sangat berhubungan dengan satu sama lain.

Apabila dikaitkan dengan perekrutan karyawan dan penyeleksian karyawan akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Untuk itu dibutuhkan ketelitian dan lebih efektif dalam memilih calon karyawan. Strategi MSDI dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan BMT Hikmah adalah dengan melalui beberapa tahap yaitu salah satunya adalah pada saat perekrutan karyawan dan proses

---

<sup>7</sup> Nurdiyana Heni, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Yayasan Suara Hati Sidoarjo*. Skripsi Sarjana, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2018.

penyeleksian. Selain itu digunakan juga serta diadakannya kajian- kajian pemberian motivasi agar memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama- sama ingin mengetahui cara seleksi dan perekrutan karyawan.

Perbedaannya didalam penelitian ini yaitu dalam perekrutan karyawan mereka salah satunya di dasarkan dengan pendidikan, keterampilan dan juga manajemen.<sup>8</sup>

3. Skripsi Yogi Septri Nugraha yang berjudul “ *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di PT Syariah Mandiri Kantor KCP Batu*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu data yang dapat di ukur dalam skala numrik dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian yang mana menggambarkan implementasi sistem perekrutan karyawan dan seleksi sehingga mencapai karyawan yang efektif dalam kinerjanya, dengan alasan fokus interaksi langsung dengan ibu Dinar Ary Kartikasari selaku CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*).

Adapun hasil penelitiannya PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang dikhususkan bergerak pada masyarakat. Semua kegiatan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Batu dapat berkembang dan berjalan dengan lancar karena seluruh

---

<sup>8</sup> Muhammad Widiyanto Kusma, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Insani Untuk meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran*.Tesis, ( Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), h.10-12

modal yang dimiliki mampu memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan sejak berdirinya PT. Bank Mandiri KCP Batu untuk mencapai suatu target dengan mengacu pada perekrutan SDM guna memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh nasabah PT Bank Mandiri.

Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif, maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan dan menggambarkan data informasi yang telah diperoleh. Metode yang dilakukan dalam perekrutan karyawan yaitu media cetak dan elektronik dan media online.

Persamaannya yaitu sama-sama ingin mengetahui bagaimana cara pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan bank syariah mandiri kcp batu.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian PT. Bank Mandiri melakukan perekrutan dengan tiga cara yaitu media cetak (melakukan iklan yang dilakukan dengan menggunakan koran, jurnal profesi, majalah dan lain-lain), media online yaitu internet. Sedangkan PT yang saya teliti ini cara perekrutan karyawan dengan menggunakan media cetak saja tidak menggunakan media online.

Skripsi Pratiwi Rahmadhani Eko yang berjudul “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Mutu Sumber Daya Insani PT BPRS Mitra*”

*Agro Usaha Bnadar Lampung*". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian yang dilakukan secara alamiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Adapun hasil dari penelitian ini mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap mutu sumber daya manusia berbasis syariah yaitu Rekrutmen yang dilaksanakan pada BPRS MAU dengan menginformasikan kepada para pelamar dengan metode terbuka dan metode tertutup melalui sumber internal dan eksternal, seleksi dilakukan secara transparan, tidak membedakan, memberlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme serta mengedepankan pelamar yang memahami baca tulis Al-Quran. Penempatan posisi jabatan karyawan baru yang dilaksanakan oleh BPRS MAU untuk menyesuaikan jabatan yang sesuai dengan SDI dengan beberapa ketentuan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keadaan fisik pegawai, kecerdasan serta pengetahuan pekerjaan Penerapan mutu yang berlandaskan sifat Nabi SAW yaitu fathanah, shidiq, amanah dan tabligh pada BPRS MAU sudah terlaksana, namun belum sepenuhnya optimal sehingga pihak BPRS MAU Masih harus menekankan

kepada karyawannya untuk menerapkan sifat tersebut dengan memberikan edukasi kepada para karyawannya.

Persamaan dengan penelitian yang ingin saya teliti yaitu mengenai cara rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan tersebut.

Perbedaan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian ini peneliti menerapkan mutuh yang berlandaskan ajaran Nabi SAW.

4. Jurnal Muhammad Alkirom, dkk. Vol 1 No. 1 Juni 2020. Yang berjudul "*Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Karyawan Media Pers Indonesia*". Dalam peneliian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.<sup>9</sup> Penelitian ini akan menganalisis hasil penelitian terkait dengan strategi rekrutmen dalam mendapatkan kandidat terbaik dan berimplikasi pada kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini Strategi yang dilakukan pada media Pers ini di sajikan berdasarkan posisi jabatan sebagai manajer dan

---

<sup>9</sup>Muhammad Alkirom, *Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Karyawan Media Pers Indonesia*, Jurnal Ekonomi. Vol 1 No. 1 ( 2020), h. 5

karyawan. Dua posisi ini mempunyai peran yang berbeda sebagai pelaku dan obyek dalam proses perekrutan.<sup>10</sup>

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sistem perekrutan ingin membuat karyawan pada perusahaan tersebut mencapai kerjanya dengan efektif.

Perbedaannya yaitu ada yang ingin membandingkan atau menghubungkan dengan variabel yang berimplikasi pada karyawan.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian yang di lakukan oleh peneliti, jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada, berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan normatif yaitu data yang terkumpul kemudian dihubungkan dengan ketentuan prinsip-prinsip ekonomi islam. Pembahasan akan senantiasa

---

<sup>10</sup> Atikawati Ena dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol. 4 No. 1 (2016), h. 33

berpijak pada landasan prinsip-prinsip ekonomi Islam yaitu Al-Quran dan Hadis serta pendapat ulama.<sup>11</sup>

## 2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada perusahaan, pengadaan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber dalam perspektif Islam, yang mana diperusahaan – perusahaan besar karyawan sangatlah berpengaruh dengan kemajuan suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan maju.

Waktu untuk melakukan penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2020 s/d selesai. Lokasi di lakukan penelitian di Graha Siber ruko lantai 2 Jalan Mayjen Sutoyo Kelurahan Tanah Pata Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, Telp:07367313408, Wahtsapp: 0822281414123, Email: bengkulutoday@gmail.com

## 3. Subjek/Informan Penelitian

Informan adalah orang yang bisa memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* (pengambilan informan berdasarkan tujuan). Teknik ini menentukan informan yang paling umum dan sesuai kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian. Yang menjadi informan penelitian ini adalah Penanggung jawab

---

<sup>11</sup> M Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 42

perusahaan sebanyak 1 orang yaitu bapak Wibowo Susilo dan karyawan perusahaan sebanyak 5 orang.

Penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan objek yang diteliti dan berdasarkan keterkaitan informan tersebut dengan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari perekrut dan peseleksi yang di lakukan oleh pihak perusahaan.

#### 4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

##### 1) Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

##### a) Data Primer

Data ini diperoleh dari lapangan yaitu pihak perekrut dan penyeleksi karyawan pada PT Bengkulu Media Siber ,dalam penelitian ini di dapat dari data hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan terhadap informan. Pengambilan data primer dilakukan dengan wawancara yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan lisan terstruktur secara langsung kepada yaitu pihak perekrut dan penyeleksi karyawan pada PT Bengkulu Media Siber.

##### b) Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh melalui sejumlah buku, jurnal, internet dan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan judul skripsi ini, yang dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok. Data

tersebut berupa dokumentasi seperti catatan penting perusahaan yaitu catatan buku atau modal laporan–laporan dokumen serta buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

## 2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan.

### a. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah suatu proses pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek penelitian yang diteliti dengan cara langsung dan terencana bukan kebetulan. Observasi yang dilakukan adalah dengan langsung datang ke lokasi PT Bengkulu Media Siber lalu mengamati dan menilai cara kerja anggota dan bagaimana cara mereka melakukan perekrutan karyawan.

### b. Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk mengelolah data –data yang diperoleh dari penelitian dan menjawab

rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam proposal. Ada dua teknik analisis yang digunakan pada data pada penelitian ini, yaitu: data *reduction dan concluding drawing/verification*.

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

Data- data yang diperoleh dari penelitian pertama kali akan dianalisis melalui reduksi. Dimana semua data dikumpulkan dan dirangkum agar fokus pada hal- hal penting dalam penelitian ini.

#### 2. *Conclusion Drawing/ Verification*

Setelah reduksi data maka langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti- bukti yang kuat, yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

### H. Sistematika Penulisan

Rangkaian penulisan proposal ini di susun dengan menggunakan uraian sistematis untuk mempermudah proses pengkajian dan pemahaman terhadap persoalan masalah yang ada. Wujud dari susunan sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

**BAB I** Pendahuluan dalam bab ini meliputi latar belakang masalah mengenai obyek kajian dalam penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** Kajian Teori, meliputi materi- materi yang terkait dalam penelitian ini yaitu pengertian implemmentasi,

implementasi pengadaan sumber daya insani, pengertian sumber daya insan.

**BAB III** Gambaran Umum Objek Penelitian , dalam bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, sejarah kantor, visi, misi, indetifikasi informan.

**BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini membahas mengenai penemuan peneliti tentang Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani di PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

**BAB V** Penutup, yaitu membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang di lakukan oleh penelit

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Pengertian Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang–undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga–Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Menurut Solichin Abdul Wahab dalam bukunya yang berjudul *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara* (2001) dalam (Wahab (2001:65) mengemukakan pendapatnya mengenai Pelaksanaan atau implementasi sebagai berikut : Implementasi adalah tindakan–tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat–pejabat, kelompok–kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan–tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga-Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang dan berkepentingan, baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan dan merealisasikan program yang telah disusun demi tercapainya tujuan dari program yang telah direncanakan, karena pada dasarnya setiap rencana yang ditetapkan memiliki tujuan atau target yang hendak dicapai. Badan-badan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warga negaranya. Namun dalam prakteknya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari undang-undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Maka Mazmanian dan Sebastiar (2001) dalam Wahab (2001:68) juga mendefinisikan implementasi sebagai berikut :

Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Mazmanian dan Sebastier, implementasi merupakan pelaksanaan kebijakan dasar, yang berbentuk undang-undang dan juga bisa berbentuk perintah atau keputusan-keputusan yang penting atau seperti Keputusan Badan Peradilan.

Jadi di simpulkan bahwa Impelementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang dan berkepentingan, baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan dan merealisasikan program yang telah disusun demi tercapainya tujuan dari program yang telah direncanakan.

## B. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Persfektif Islam

Ciri-ciri Sumber daya insanidalam prespektif Islam Adapunciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani(SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:

### a. Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam

berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanah atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

- b. Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

Ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anil-mun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemah-lemahnya iman seorang mukmin.

c. Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

d. Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri

akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

e. Empati

Peka terhadap perasaan orang lain. Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa empatinya itu.<sup>12</sup>

C. Pengadaan Karyawan

Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia, pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Dapat kita simpulkan bahwa pengadaan adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar

---

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 210-215 ke islamian.3http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber\_daya\_manusia, pada 13 Desember 2016, Pukul 14.32 WIB

dicari dan berakhir ketika lamaran- lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Tujuan pengadaan adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Tetapi mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Pengadaan karyawan berdasarkan siapa kemudian baru apa, maka akan menimbulkan mismanajemen dan penempatannya. Langkah –langkah pengadaan SDM :

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja

Maksudnya agar jumlah tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan.

## 2. Penarikan SDM

Adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang ampu bekerja di dalam organisasi.

## 3. Seleksi SDM

Adalah proses penentuan dan pemilihan seseorang untuk suatu pekerjaan tertentu.

## 4. Penempatan, organisasi dan induksi karyawan

Adalah proses bagi SDM baru dalam beradaptasi lingkungan kerja yang baru.

### D. Rekrutmen dalam 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.<sup>13</sup> Jadi Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam firman Allah:

---

<sup>13</sup> Nila Mardiah, *Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. Jurnal Kajian Ekonomi Islam* ( Juli- Desember 2016), h. 50-51

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

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

Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya. *Al Qowi (Kuat)* dalam pengertian diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Dan kejujuran akan menyempurnakan kualitas teknik yang

dimiliki oleh calon karyawan.<sup>14</sup> 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. Dalam Islam, prosesi perekrutan karyawan juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal

---

<sup>14</sup> Muhammad Saifullah, *Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bana Aceh*, repository.ar-raniry.ac.id, pada hari Selasa, tanggal 26 Januari 2021, pukul 19.41 WIB

masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam.<sup>15</sup>

#### E. Seleksi Menurut Islam

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim, 2006) hal ini sesuai dengan hadist raosullah yang artinya:

*“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”*

Petikan hadist diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan.

---

<sup>15</sup> Nila Mardiah, *Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. Jurnal Kajian Ekonomi Islam* ( Juli- Desember 2016), h. 70-80

Hadist diatas juga menerangkan bahwa seleksi yang dilakukan karena ada unsur nepotisme merupakan perbuatan mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin pada umumnya, sama artinya dengan melanggar ketentuan Allah yang tentu saja hal ini merupakan perbuatan yang mengundang dosa bagi organisasi yang melakukan proses seleksi. Ada banyak cara atau metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan. Dengan mengikuti prsoses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal- hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam. Petikan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Memiliki pengalaman dan kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi.<sup>16</sup>

- 2) Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

---

<sup>16</sup> Nila Mardiah, *Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam Jurnal Kajian Ekonomi Islam* ( Juli – Desember 2016), h. 7-9

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah.

3) Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya.

4) Memiliki argument yang shahih

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

5) Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan.

6) Memiliki Pandangan yang luas atas suatu persoalan

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

pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik.

#### F. Penempatan Dalam Islam

Belajar dari sejarah, kita dapat Rasulallah SAW. menempatkan Mu‘adz bin Jabal sebagai gubernur Yaman karena paham, ketajaman akal dan akhlaknya. Menempatkan Umar mengatur sedekah karena sifat adil dan tegasnya ataupun menempatkan Khalid sebagai pemimpin militer karena kemahiran dan terlatihnya di bidang militer. Dalam bahasa modrn adalah “the right man in the right place”, atau calon karyawan yang menunjukkan kelebihan dirinya, sepanjang ia mengatakan hal tersebut dengan jujur dan didorong oleh motivasi ingin meningkatkan produktivitas kerjanya, sebagaimana Al-Qur‘an menceritakan tentang Nabi Yusuf yang dikutip di bagian terdahulu, yang diceritakan dalam Surat Yusuf: 56, sebagai berikut:

وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ  
 نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ



Artinya:

*Dan Demikianlah Kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. Kami*

*melimpahkan rahmat Kami kepada siapa yang Kami kehendaki dan Kami tidak menyalah-nyalakan pahala orang-orang yang berbuat baik.*<sup>17</sup>

#### G. Kinerja Dalam Islam

Kinerja menurut islam merupakan bnetuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri, kinerja merupakan bnetuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Fath dan Q.S Al- Jumu'ah

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ <sup>ج</sup> وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ  
 رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ <sup>ط</sup> تَرْتَهُمَ رُكْعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ  
 اللَّهِ وَرِضْوَانًا <sup>ط</sup> سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ <sup>ج</sup>  
 ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ <sup>ج</sup> وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ  
 أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ  
 يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ <sup>ط</sup> وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ

---

<sup>17</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber daya Manusia*, terj. Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 263

ءَامِنُوا وَعَمَلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا



Artinya:

*Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud[1406]. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar. (Q.S Al-Fath 29)*

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Artinya:

*Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al- Jumu'ah)*

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau keduahal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerjayang baik. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalammelaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahuibahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapatdikelompokan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan tunjuk kerja dari seorang karyawan.

### **BAB III**

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

##### A. Sejarah Singkat Tentang PT Bengkulu Media Siber

Media Siber Bengkulu today. com didirikan oleh Wibowo Susilo. Media ini digagas pada tahun 2013 dan mulai online sejak awal tahun 2014. Pada awal berdiri, media *online* belum begitu menjadi rujukan informasi bagi masyarakat, namun seiring waktu, media *online* mulai menjadi bagian penting dari kebutuhan informasi masyarakat.

Media ini merupakan media dengan segmen pembaca umum, bisa diakses dimana saja asal tersedia saluran internet. Seiring perkembangan dunia digital, Bengkulu today terus membenahi rubrik dan sajian sesuai dengan kebutuhan pembaca. Dengan semangat terus berkarya, berbenah dan berakselerasi, Bengkulu today akan menyajikan informasi kekinian dan aktual.

Ruang lingkup umum adalah ruang lingkup yang memiliki batasan, di sini maksudnya materi (hal- hal yang disiapkan), variabel (benda yang ingin dicapai), dalam penelitian atau riset dalam bentuk berita, dan subjek( berkaitan dengan orang atau narasumber yang dituju) serta terdapat jumlah alkasi ( arah atau tujuan kita mencari

hal-hal yang ingin kita capai contohnya seperti mendapatkan berita di alokasi yang dituju.<sup>18</sup>

## B. Visi dan Misi

### 1. Visi

Menjadi media siber terkini, teraktual dan terpercaya

### 2. Misi

Memberi informasi berbasis siber dengan konten lokal dan global menjadi saluran informasi publik memberi wawasan, edukasi dan ilmu pengetahuan menjadi kontrol sosial.

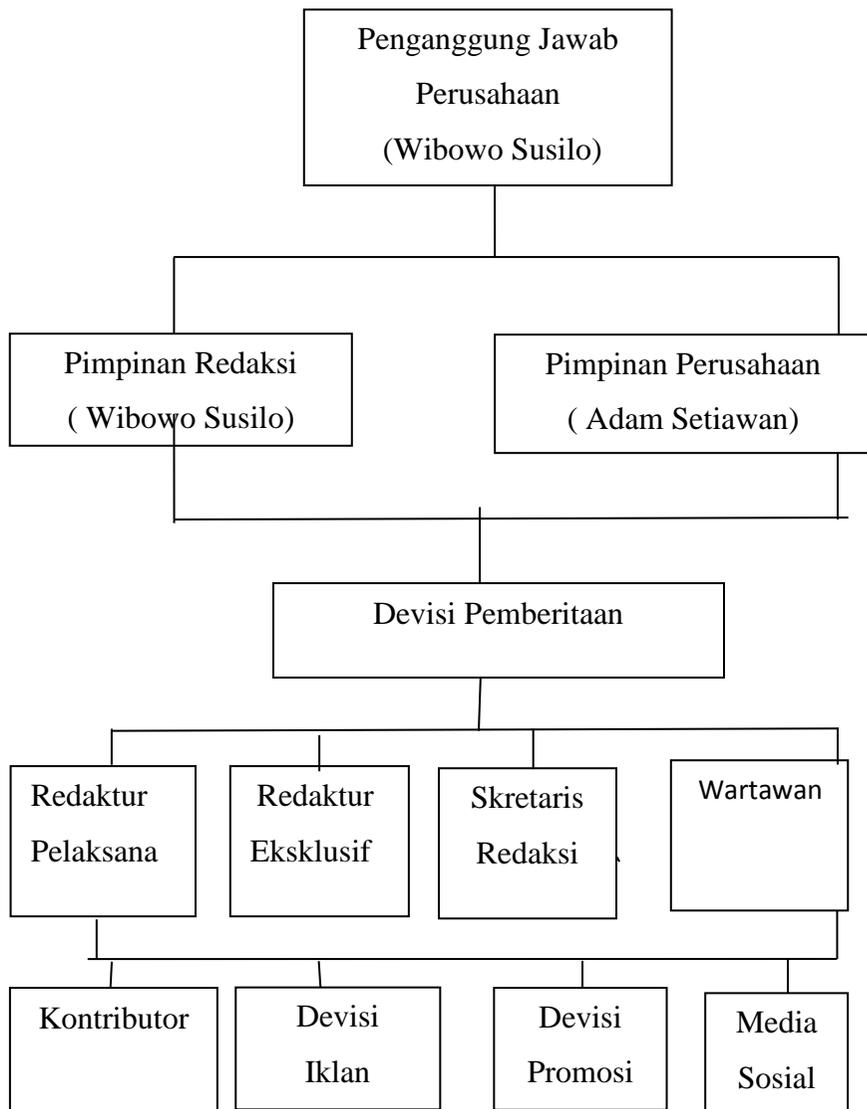
## C. Kode Etik Kerja

- 1) Taat pada hukum negara, agama dan adat istiadat
- 2) Menghormati budaya dan kearifan lokal
- 3) Tata krama, sopan santun dan senyum
- 4) Intuitif, Inteligentif, solutif
- 5) Efektif dan efisien
- 6) Awas dan mawas
- 7) Kerjasama dan Prestasi
- 8) Fokus dan mandiri
- 9) Profesional dan persuasi

---

<sup>18</sup> "Redaksi", *Bengkulu Today*, No. 379, Tahun K/VI/ (2019), kolom 2,

D. Struktur dan Manajemen Organisasi PT Bengkulu Media Siber



### Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan:

1. Penanggung Jawab : Wibowo Susilo  
Penganggung Jawab adalah posisi yang merupakan kalaborasi tanggung jawab perusahaan dan redaksional. Ia akan secara berkala menerima laporan perkembangan perusahaan dari pimpinan perusahaan dan penganggungjawab rekasi.
2. Pimpinan Redaksi : Wibowo Susilo  
Pimpinan Redaksi bertanggung jawab terhadap mekanisme dan aktivitas kerja keredaksian sehari-hari. Ia harus mengawasi isi seluruh rublik Website yang dipimpinnya, pimpinan redaksi menetapkan kebijakan dan mengawasi seleuruh kegiatan redaksional.
3. Pimpinan Perusahaan: Adam Setiawan  
Pimpinan Perusahaan adalah orang yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha.
4. Redaktur Pelaksana : Rika Puspah S.Pd.I, Fitriani  
Redaktur Pelaksana adalah yang bertanggung jawab dalam hal-hal yang bersifat teknis. Dialah yang memimpin langsung aktivitas pembuatan berita, artikel, atau putusan yang dibuat.

5. Redaktur Eksklusif : Benny Hakim Benardie, Rika  
Redaktur Eksklusif adalah orang yang memimpin pelaksanaan harian, operasi sebuah redaksi media cetak maupun elektronik.<sup>19</sup>
6. Sekretaris Redaksi : Veni Aprilita  
Sekretaris Redaksi adalah menata dan mengatur undangan dari instansi, perusahaan atau lembaga yang berkaitan dengan pemberitaan, menghubungi sumber berita atau instansi untuk pendaftaran, konfirmasi, pembatalan undangan, wawancara, kunjungan kerja.
7. Wartawan : Ahmad Junaidi, Joko Susanto, Fongky, Amirul, Harluzen, Mulyan, Novan  
Wartawan adalah seseorang yang melakukan kegiatan jurnalistik atau orang yang secara teratur menuliskan berita dan tulisannya dikirimkan atau dimuat di media secara teratur.
8. Kontributor : Ahmad Zaenuri, Yedi, Lulus Triyono, Empi Susyanti, Devi, Rhena, Novi, Yurika, Nova, Andi Kuncoro, Wulandari

---

<sup>19</sup> " Redaksi", *Bengkulu Today*, No. 379, Tahun K/VI/ (2019), kolom 2, h. 2

Kontributor adalah orang-orang yang ikut serta di dalam sebuah perusahaan yang bertugas untuk mencari informasi tentang berita yang akan di tayangkan di media tersebut.

9. Devisi Iklan : Adam Setiawan, Devi Novalta Sari

Devisi Iklan adalah orang-orang yang bertugas menyajikan informasi, produk atau jasa perusahaan ke khalayak ramai.

10. Devisi Promosi : Bisri, Tri Wulandari

Devisi Promosi adalah orang-orang yang berupaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa yang ada di dalam perusahaan.

Media Sosial : Adam Setiawan, Rhena Ariyanti  
Media Sosial adalah segala yang berhubungan yang berkaitan dengan perusahaan guna untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan.

- E. Prinsip, Budaya, Sarana dan Prasarana Ibadah Yang Ada Di PT. Bengkulu Media Siber

Prinsip kerja di PT. Bengkulu Media Siber yaitu berbasis tanggung jawab tidak berbasis waktu karena media bekerja 24 jam, karena berita itu datangnya tidak

menentu terkadang di saat orang lagi lelap tertidur ada orang kecelakaan, tentunya berita itu biasanya akan dinaikan setelah kecelakaan itu terjadi. Di dalam media ini sistem kerjanya bebas bertanggung jawab, sopan. Tidak ada ketetapan khusus asal bertanggung jawab dengan apa yang sudah di perintahkan sesuai dengan tugasnya masing-masing. PT. Bengkulu Media Siber terbagi menjadi dua yaitu perusahaan dan media. perusahaan ( ada administrasi, keuangan, visi, media sosial), Media atau pemberitaan ( redaksi, redaktur, dan lain-lain).

Budaya kerja di PT. Bengkulu Media Siber yaitu sopan, santun taat dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan perusahaan, harus tahu batasan antara pimpinan perusahaan dan karyawan, berpakaian sopan( menutup aurat).

Sarana ibadah yang ada di PT. Bengkulu Media Siber bapak Wibowo Susilo mengatakan semua karyawan selalu diingatkan untuk melaksanakan shalat sesuai dengan yang di perintahkan Allah SWT akan tetapi kalau untuk tempat ibadahnya memang mereka belum menyediakan ruangan khusus untuk shalat, mereka shalat diruangan masing-masing karena menurut pimpinan perusahaan setiap karyawan memiliki ruangan

masing-masing dan ruangan mereka luas jadi cukup mereka shalat di ruangan masing- masing

Prasarana ibadah yang ada di PT. Bengkulu Media Siber Bapak Wibowo Susilo sendiri mengatakan bahwa belum ada ruangan khusus yang di jadikan untuk shalat bagi karyawan ataupun atasanya tetapi pihak dari perusahaan menyediakan mukenah bagi perempuan yang ingin shalat. <sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara pada tanggal 25 Mei 2021

## F. Identifikasi Informan

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	P. Terakhir
1	Wibowo Susilo	P. Jawab Perusahaan	Laki-Laki	37 Tahun	MA
2	Veni Aprelia Sari	Staf Admin	Perempuan	22 Tahun	SMA
3	Wira Eka Putri	Staf Admin	Perempuan	23 Tahun	SMA
4	Rika Puspah S.Pd.I	Redaktur	Perempuan	32 Tahun	S1
5	Joko Susanto	Wartawan	Laki-laki	25 Tahun	SMA
6	Melinda Nurmaniasari	Staf Pembantu	Perempuan	19 Tahun	SMK. <sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Rekrutmen dan Seleksi Di PT.Bengkulu Media Siber

###### a. Rekrutmen Karyawan

Mengenai alasan PT. Bengkulu Media Siber mengadakan Rekrutmen tenaga kerja, peneliti melakukan wawancara langsung dengan penanggung jawab perusahaan yaitu Bapak Wibowo Susilo, beliau mengatakan:

“ Alasan kami melakukan rekrutmen tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan citra perusahaan yang berkualitas di mata masyarakat terutama masyarakat di Kota Bengkulu, jika karyawannya banyak sesuai yang dibutuhkan perusahaan tentunya perusahaan akan lebih mudah untuk menugaskan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan”.

Fungsi dan tenaga kerja bagi perusahaan, mengenai hal ini di sampaikan langsung oleh Bapak Wibowo Susilo yaitu:

“ Tentunya kita tahu bahwa tenaga kerja itu segalanya bagi perusahaan, karyawan itu ibaratnya tiang rumah kalau seandainya rumah tidak mempunyai tiang pasti akan robo seperti itula perusahaan, perusahaan tidak akan maju jika tidak ada dorongan atau kerjasama yang baik dari karyawan

kepada atasan, karyawan itu berfungsi kalau kami perusahaan media ini untuk menginput berita, menyebarkan berita, dari yang dulu masyarakat membaca berita cuma lewat media koran dengan kemajuan teknologi masyarakat bisa membaca berita melalui hp, laptop dan lain sebagainya”.<sup>22</sup>

Perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh

perusahaan, Bapak Wibowo Susilo mengatakan:

“ Perencanaan yang di lakukan di perusahaan kami yaitu perusahaan mengidentifikasi terlebih dahulu terkait kebutuhan karyawan baru yang harus direkrut, guna untuk mengatasi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. Walaupun kami lagi membutuhkan karyawan kami kan tidak menyebarkan informasi lowongan pekerjaan, kami hanya menyampaikan kepada kerabat, teman, kaderisasi ataupun melalui karyawan kami sendiri”.

Adapun metode yang di lakukan oleh perusahaan yang disampaikan oleh Bapak Wibowo Susilo, yaitu:

“Di dalam perusahaan kami, kami hanya menggunakan metode tertutup dalam perekrutan karyawan karena kami tidak menginformasikan lowongan pekerjaan langsung melalui media sosial, atau memasang iklan, kami hanya menyampaikan melalui karyawan sendiri, teman, kebarat, atau sistem kaderisasi,

---

<sup>22</sup> Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

sistem kaderisasi itu di rekrut berdasarkan organisasi atau misalnya saya lagi mengisi acara seminar-seminar di kampus lalu saya bertemu dengan mahasiswa kemudian saya menawarkan untuk bekerja di perusahaan saya dengan membawah surat lamaran pekerjaan, bila pelamar tersebut sudah datang keperusahaan dengan membawah surat lamaran tadi baru la kami akan menginformasikan jenis pekerjaan yang di butuhkan oleh perusahaan”.<sup>23</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan tentang rekrutmen karyawan di PT. Bengkulu Media Siber, rekrutmen karyawan menggunakan metode tertutup saja tidak menggunakan metode terbuka karena sistem rekrut karyawan pada perusahaan ini tidak di sebarluaskan, yang mana mereka tidak menginformasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial mereka menginformasikan lowongan pekerjaan itu melalui teman, kerabat atau kaderisasi

#### b. Seleksi Karyawan

Bagaimana proses seleksi dan tahap-tahap seleksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, mengenai hal ini peneliti mewawancarai penganggung jawab

---

<sup>23</sup>Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

perusahaan yaitu Bapak Wibowo Susilo beliau mengatakan:

“ Proses seleksi yang dilakukan didalam perusahaan ini yang pertama kami melakukan tes wawancara jika seandainya wawancaranya sudah selesai kami melakukan tes komputer, di komputer kami biasanya mengetes microsoft word dan microsoft exsel, jika semua tahapan sudah selesai kami akan menginformasikan kepada calon karyawan sistem kerjanya seperti apa, kami juga mengatakan seandainya di terima apakah siap bekerja sesuai target, bekerja selama 12 jam, di sini sistem kerja berdasarkan targer bukan berdasarkan waktu”.<sup>24</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan tentang seleski karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber, seleksi yang dilkukan di perusahaan tersebut yang pertama mereka melakukan tes wawancara, kedua tes komputer, jika kedua tes tersebut sudah selesaI di lakukan maka perusahaan akan menginformasikan cara kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

## 2. Penempatan Tenaga Kerja di PT. Bengkulu Media Siber

Bagaimana sistem penempatan tenaga kerja yang diterima di PT. Bengkulu Media Siber, peneliti mewawancarai langsung penanggung jawab perusahaan, Bapak Wibowo Susilo mengatakan bahwa:

---

<sup>24</sup>Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

“Sistem penempatan karyawan di dalam perusahaan ini sesuai dengan apa yang sedang di butuhkan oleh perusahaan, seandainya perusahaan kami lagi membutuhkan staf admin, karyawan yang baru saja kami seleksi dan sudah di terima kami letakkan ke staf admin. Tapi terkadang ada juga kami yang menaikkan langsung jabatan karyawan kami yang lama, misalnya yang kami butuhkan itu sekretaris perusahaan, setelah kami lihat bahwa ada salah satu karyawan kami yang layak di naikkan jabatannya lalu kami naikkan jabatannya”.

Jadi peneliti menyimpulkan tentang penempatan karyawan yang ada di PT. Bengkulu Media Siber, penempatannya sesuai dengan apa yang diinformasikan perusahaan kepada pelamar pada saat pelamar diseleksi.

### 3. Kinerja Karyawan di PT. Bengkulu Media Siber

Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, peneliti mewawancarai langsung penanggung jawab perusahaan yaitu Bapak Wibowo Susilo, beliau mengatakan:

“ Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu yang pertama kemampuan dan keahlian, semakin luas kemampuannya semakin mudah seorang karyawan tersebut untuk mencapai target sesuai yang di inginkan

oleh perusahaan, kedua itu kepribadian sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki kepribadian yang baik akan dia akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, Ketiga komitmen, semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dari pihak perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang biasanya memiliki kinerja yang bagus”.<sup>25</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan mengenai kinerja karyawan yang ada di PT. Bengkulu Media Siber, kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi perusahaan yaitu pertama kemampuan dan keahlian, kedua kepribadian, jika kedua kinerja tersebut sudah sesuai maka besar kemungkinan perusahaan tersebut akan maju, karena maju dan tidak majunya sebuah perusahaan itu bergantung dengan karyawan jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan akan bagus.

## 2. Karyawan Di PT. Bengkulu Media Siber

### a. Informasi Lowongan Pekerjaan

Pertanyaan mengenai karyawan mendapatkan informasi dari mana tentang lowongan pekerjaan

---

<sup>25</sup>Wibowo Susilo, Penanggung Jawab Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

tersebut, mengenai masalah ini peneliti mewawancarai langsung kepada karyawan.

Menurut Joko Susanto selaku wartawan dan Melinda Nurmaniasari selaku staf pembantu berikut jawaban mereka :

“ Menurut pendapat mereka, mereka mendapatkan informasi lowongan pekerjaan itu dari Pak Bowo itu sendiri yang menawarkan langsung kepada untuk bekerja di sana, bukan dari orang lain atau sistem kaderisasi”.<sup>26</sup>

Menurut Veni Apreasari selaku staf admin dan Wira Eka Putri Staf admin perusahaan, berikut jawabannya mereka :

“ Mereka mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dari kerabat,kerabatnya menyampaikan langsung kepada mereka , katanya kalau kamu mau kerja ada PT. Bengkulu Media Siber lagi membuka lowongan pekerjaan kalau kamu mau bawah saja langsung surat lamarannya ke kantor”.<sup>27</sup>

Menurut Rika Puspah S.Pd.I selaku redaktur perusahaan,berikut jawabannya:

“ Saya mendapat informasi lowongan pekerjaan dari teman saya, kebetulan teman saya kenal sama Pak Bowo jadi itula mungkin pak

---

<sup>26</sup>Joko Susanto dan Melinda Nurmaniasari, Karyawan Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>27</sup>Veni Apreliasari dan Wirak Eka Putri, Karyawan Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

Bowo bercerita bahawannya diperusahaanya lagi butuh karyawan”.<sup>28</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan mengenai informasi lowongan pekerjaan, yang mana hampir semua karyawan yang ada di PT.Bengkulu Media Siber ini mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dari penanggung jawab itu sendiri.

#### b. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Menurut karyawan proses rekrutmen dan seleksi yang ada didalam perusahaan, peneliti mewawancarai karyawan.

Menurut Joko Susanto selaku wartawan perusahaan, berikut jawabannya:

“ Menurut saya proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di perusahaan ini hampir sama dengan perusahaan lain Cuma di perusahaan ini informasi lowongan pekerjaannya tidak di sebarluaskan kepada masyarakat banyak”.<sup>29</sup>

Menurut Melinda Nurmaniasari, Veni Apreliasari, Wira Eka Putri dan Rika Puspah S.Pd.I berikut jawabannya:

---

<sup>28</sup>Rika Puspah, Redaktur, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>29</sup>Joko Susanto, Wartawan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

“ Menurut mereka sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ini sama dengan perusahaan-perusahaan yang lain”.<sup>30</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan tentang rekrutmen dan seleksi dari karyawan bagi peneliti rekrutmen dan seleksi karyawan tersebut sama dengan perusahaan- perusahaan lain hanya saja perusahaan ini tidak menginformasikan tentang lowongan pekerjaan tersebut kepada semua orang.

#### c. Penempatan Karyawan PT. Bengkulu Media Siber

Pertanyaan mengenai Bapak atau Ibu karyawan ditempatkan dibagian apa, apa pekerjaan Bapak atau Ibu sesuai dengan informasi awal dari perusahaan, berikut jawabannya: Menurut Joko Susanto selaku wartawan perusahaan, Melinda Nurnamiasari selaku staf pembantu perusahaan, Veni Apreliasari selaku staf admin, Wira Eka Sari selaku staf admin

“ Menurut mereka pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh Pak Bowo waktu wawancara dulu ”.<sup>31</sup>

Menurut Rika Puspah S.Pd.I selaku redaktur, berikut jawabannya:

---

<sup>30</sup>Melinda Nurmaniasari dan Veni Apreliasari, Karyawan Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>31</sup>Joko Susanto dan Melinda Nurmaniasari, Karyawan Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

“ Dulu awalnya saya bukan bekerja sebagai redaktur, dulu saya itu seorang wartawan tetapi dengan niat dan kerja keras saya alhamdulillah saya sekarang jadi redaktur walaupun sebenarnya kalau dilihat darii gelar saya sebenarnya bukan bekerja di sini, mungkin menurut pandangan orang kalau di lihat dari gelar baiknya saya itu jadi guru tapi balik lagi kita kan tidak perna tahu nasib kita di mana dan seperti apa”.<sup>32</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan tentang penempatan menurut karyawan yang ada di PT. Bengkulu Media Siber, menurut peneliti penempata karryawan memang sudah sesuai dengan apa yang di beritahukan pihak perusahaan kepada pelamar tetapi bagi peneliti penempatan karayawan itu sesuai dengan latar belakang pendidikannya

#### d. Prinsip Karyawan Dalam Bekerja

Pertanyaan mengenai bagaimana prinsip Bapak atau Ibu dalam bekerja di PT. Bengkulu Media Siber, berikut jawaban mereka:

Menurut Joko Susanto, berikut jawabannya:

“ kalau saya yang paling penting dalam bekerja itu konsisten waktu , karena jika konsisten dengan pekerjaan kita pasti apa yang kita kerjakan akan lebih maksimal”.<sup>33</sup>

Menurut Melinda Nurmaniasari, berikut jawabannya:

---

<sup>32</sup>Rika Puspah, Redaktur, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>33</sup>Joko Susanto, Wartawan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

“ Menurut saya dalam bekerja itu harus ulet, karena jika kita itu ulet tidak neko-neko, kerjakan apa yang di perintahkan oleh atasan”.<sup>34</sup>

Menurut Veni Apreliasari, berikut jawabannya:

“ Menurut saya dalam bekerja itu harus tekun, ketekunan dalam bekerja kunci utama kalau menurut saya”.<sup>35</sup>

Menurut Wira Eka Putri dan Rika Puspah S.Pd.I, berikut jawabannya:

“ bagi mereka dalam bekerja itu hal utama itu adalah target , karena jika kita sudah bekerja sesuai dengan target tentunya pekerjaan yang kita kerjakan itu akan selesai sesuai dengan perintah atasan”.<sup>36</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan mengenai prinsip kerja karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber, menurut peneliti prinsip kerja karyawan pada PT. Bengkulu Media Sibat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang mana mereka berperinsip tepat waktu, ulet, tekun dan juga targer.

---

<sup>34</sup>Melinda Nurmaniasari, Staf Pembantu, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>35</sup>Veni Apreliasari, Staf Admin, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

<sup>36</sup>Wira Eka Sari dan Rika Puspah, Karyawan Perusahaan, Wawancara Pada Tanggal 25 Mei 2021

## B. PEMBAHASAN

### 1. Rekrutmen dan Seleksi Di PT.Bengkulu Media Siber

Rekrutmen dan seleksi di PT.Bengkulu Media Siber Dari hasil penelitian tentang rekrutmen yaitu rekrutmen karyawan menggunakan metode tertutup saja tidak menggunakan metode terbuka karena sistem rekrut karyawan pada perusahaan ini tidak di sebarluaskan, yang mana mereka tidak menginformasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial mereka menginformasikan lowongan pekerjaan itu melalui teman, kerabat atau kaderisasi yang dalam hal ini bisa membuat banyaknya dampak terhadap kemajuan perusahaan karena karyawan yang di rekruten tersebut tidak mengedepankan latar belakang pendidikan pelamar tersebut, harusnya setiap pekar yang datang itu harus di rekrut sesuai dengan latar belakang pendidikan agar nantinya perusahaan tersebut tidak mengalami kerugian di kemudian hari. Menurut hasibuan indikator-indikator yang terdapat dalam proses rekrutmen antara lain:

#### a) Dasar perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukam untuk menduduki jabatan tersebut.

#### b) Sumber perekrutan

1. Sumber internal yaitu memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowongan pekerjaan tersebut.
  2. Sumber eksternal yaitu karyawan yang mengisi jabatan lowongan tersebut direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
- c) Metode rekrutmen
1. Metode tertutup yaitu perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
  2. Metode terbuka yaitu perekrutan di informasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan kepada masyarakat.

Di dalam Islam rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk di pekerjakan. Proses ini dimulai pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Dalam AL-Quran untuk mencari tenaga kerja di dasarkan kepada keahlian serta kompetisi yang dimiliki, disamping itu juga harus memiliki sifat jujur dan amanah seperti yang dijelaskan di dalam Q.S Al-Qashash 26

عَجَزْتَ مِنْ خَيْرِ اَنْ اَسْتَجِرَهُ يَتَابِتِ اِحْدَهُمَا قَالَتْ  
 الْاَمِيْنُ الْقَوِيُّ اَسْتَه

*Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>37</sup>*

Dari hasil penelitian tentang seleksi yaitu peneliti menyimpulkan tentang seleksi karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber, seleksi yang dilakukan di perusahaan tersebut yang pertama mereka melakukan tes wawancara, kedua tes komputer, jika kedua tes tersebut sudah di selesai di lakukan maka perusahaan akan menginformasikan cara kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Disesuaikan dengan teori Mondy proses seleksi yaitu:

- 1) Seleksi surat lamaran yaitu dalam seleksi ini dapat dinilai apakah calon pelamar memenuhi kualifikasi seperti yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Biasanya di lihat dari kelengkapan dokumen yang di persyaratkan.
- 2) Wawancara awal adalah meneliti kebenaran data yang diberikan untuk melihat fisik calon karyawan dari dekat, mengingat untuk kedua bidang pekerjaan dan jabatan tersebut.

---

<sup>37</sup>Nila Mardiah, *Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* ( Juli-Desember 2016), h. 50-51

- 3) Tes tertulis yaitu untuk melihat kemampuan pelamar dalam berbagai hal, dalam praktiknya terdapat tiga macam tes tertulis yang umum digunakan yaitu tes pengetahuan umum.
- 4) Wawancara kedua yaitu membicarakan tentang kemampuan pelamar melalui cara mengemukakan pendapat, cara menghadapi masalah, kemampuan memecahkan masalah yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tersebut.
- 5) *Medical test* merupakan tes untuk menilai fisik dan mental calon pelamar apakah sehat atau tidak dan sempurna atau tidak.
- 6) Keputusan penerimaan yaitu keputusan dibuat oleh tim setelah mempelajari dan menilai seluruh hasil tes yang diikuti oleh pelamar, keputusan ditolak dibuat sesingkat mungkin secara mengucapkan terima kasih dan memberikan harapan kepada pelamar supaya tidak kecewa. Bagi yang lulus dalam tahap ini biasanya diminta untuk segera melengkapi segala persyaratan.

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan. Menurut Viethzal Rivai seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Insani yang digunakan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan, setelah terkumpulnya sejumlah

pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih yang mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. Penempatan Tenaga Kerja di PT. Bengkulu Media Siber

Hasil penelitian tentang Penempatan karyawan di PT. Bengkulu Media Siber di tempatkan sesuai dengan apa yang diberitahukan oleh pihak perusahaan pada saat melakukan perekrutan karyawan, pihak perusahaan menempatkan karyawan itu berdasarkan pengalaman kerja karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan , penempatan yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima ( lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Hasibuan menegaskan bahwa penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas *The Right Man In The Place and Right Man Behind The Right Job*. Tujuan dari posisi ata jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para pelamar yang dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula, proses seleksi dan pengenalan yang harus dilalui berbeda yang dialami oleh berbagai pegawai yang baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh ketersediaan berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan mengalami penempatan baru tersebut.

Di dalam Islam Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan yang baru maupun karyawan yang lama pada posisi jabatan yang baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut. Prinsip penempatan tenaga kerja yaitu *The Right Man In The Place and Right Man Behind The Right Job* ( penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat) agar penempatan tenaga kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan, penempatan tenaga kerja yang tepat dapat menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, kreativitas, inisiatif yang tinggi, bertanggung jawab dan loyal yang tinggi.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* ( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 42

بِإِشَاءِ حَيْثُ مِنْهَا يَتَّبَعُونَ إِلَّا الْأَرْضَ فِي لِيُوسُفَ مَكَّنَّا وَكَذَلِكَ  
 ٥٦ الْمَحْسِنِينَ أَجْرُنْضِيعُ وَلَا تَشَاءُ مِنْ بِرَحْمَتِنَا نُصِي

*Artinya: Dan Demikianlah Kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. Kami melimpahkan rahmat Kami kepada siapa yang Kami kehendaki dan Kami tidak menyia-nyikan pahala orang-orang yang berbuat baik(Q.S Yusuf 56)*

### 3. Kinerja Karyawan Di PT. Bengkulu Media Siber

Hasil penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber yaitu ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yaitu:

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Kepribadian

Jika kedua kinerja tersebut sesuai maka besar kemungkinan perusahaan untuk maju, karena maju dan tidak majunya perusahaan tersebut bergantung dengan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya, kinerja dapat diukur melalui evaluasi dan penilaian kinerja. Menurut

Wirawan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu:

- a) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai.
- b) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c) Faktor internal karyawan yaitu faktor- faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.<sup>39</sup> Dalam Islam kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu Allah SWT.

مِنْ وَأَبْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَا تَنْشِرُوا وَالصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَا إِذَا

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ

---

<sup>39</sup>Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 122

*Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat,  
Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah  
karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak  
supaya kamu beruntung.*

Dalam Al-Quran AL- Jumu'ah bahwa seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh.

#### 4. Bagaimana Dampak Dari Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Bengkulu Media Siber

Dalam penelitian yang saya lakukan tersebut sistem rekrutmen dan seleksi pada PT. Bengkulu Media Siber di lakukan dengan menggunakan metode tertutup, akibat dari mereka menggunakan sistem perekrutan dengan metode tertutup tersebut berdampak pada kinerja karyawan, seharusnya perusahaan tersebut melihat dulu latar belakang dari pelamar tersebut karena terkadang latar belakang pelamar dapat menilai cara kerjanya. Agar bisa mengatasi adanya karyawan yang betindak semaunya di saat jam kerja, pekerjaan yang di berikan tidak di selesaikan dengan tepat waktu atau dapat membuat karyawan tersebut di pecat karena perbuat tersebut.

## 5. Pengadaan Karyawan PT. Bengkulu Media Siber Dalam Presfektif Islam

Pengadaan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber berdasarkan unsur kerabat, teman, atau sistem kaderisasi, mereka tidak menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut ke khalayak ramai. Mereka hanya menggunakan metode tertutup tidak menggunakan metode terbuka dalam merekrutan karyawan.

Pengadaan karyawan merupakan hal yang sangat penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, mereka mempunyai pemikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan. Langkah-langkah pengadaan karyawan yaitu:

### a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja

Maksudnya agar jumlah tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan.

### b) Penarikan SDI

Adalah proses pencarian dan pemikian para calon pegawai yang ampuh bekerja di dalam organisasi.

### c) Seleksi SDI

Adalah proses penentuan dan pemilihan seseorang untuk suatu pekerjaan tertentu.

d) Penempatan organisasi dan induksi karyawan

Adalah proses bagi SDI baru dalam beradaptasi lingkungan kerja yang baru.

الْأَمْرُ أُسْنِدًا إِذَا أَهْلَ غَيْرِ السَّاعَةِ الْبِفَانْتِظَرِ

Artinya: “Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”(HR. Bukhari)<sup>40</sup>

Seperti yang di jelaskan di dalam hadist tersebut bahwa mengangkat orang yang bukan ahlinya maka akan telah di anggap melanggar amanah dan be rhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berhianat terhadap kaum muslimin. Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat menjadi pegawai haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam pekerjaannya. Islam juga menganjurkan agar dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah perekrutan dan salah

---

<sup>40</sup>Hadiyah Salim, *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985, h.169.

dalam menempatkan seseorang. Karena seorang pejabat, pegawai atau pemimpin harus dipilih dari orang yang tepat.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup>Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet  
Widjajakusuma, *Menggagas  
Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah peneliti menguraikan hasil penelitian mengenai Impelementasi pengadaan sumber daya insani, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bengkulu Media Siber. Berikut kesimpulan hasil penelitian tersebut.

1. Sistem rekrutmen karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber menggunakan metode tertutup yang mana informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak di informasikan kepada khalayak ramai, mereka menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut kepada kerabat, teman atau sistem kaderisasi.
2. Penempatan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber di posisikan dengan kebutuhan perusahaan yang mana penempatan tersebut berdasarkan pengalaman dan latar belakang pendidikan pelamar tersebut.
3. Pengadaan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber berdasarkan unsur kerabat, teman atau sistem kaderisasi. Pengadaan karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber tidak mengedepankan pendidikan karena mereka bekerja berdasarkan target bukan waktu harus siap bekerja selama 12 jam. Sedangkan pengadaan dalam Islam harus

4. Ia berdasarkan keahlian dan kecakapan seseorang di dalam bekerja, dalam Islam juga mengatakan mencari karyawan itu harus di pilih dari orang yang tepat.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut.

1. PT. Bengkulu Media Siber dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan seharusnya lebih mengutamakan pelamar yang berlatar belakang pendidikan agar nantinya bila pelamar tersebut bekerja di sana otomatis dia akan mengerti apa yang harus di kerjakannya, dan bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan.
2. PT. Bengkulu Media Siber seharusnya memiliki staf khusus yang menangani tentang HRD atau tentang karyawan agar sumber daya insani yang ada di dalam perusahaan tersebut dapat terkoordinasi dengan baik.
3. PT. Bengkulu Media Siber diharapkan untuk selalu belajar menerapkan prinsip Rasul yaitu sifat *Amanah, Fathanah, Shidiq dan Tabligh* agar nantinya yang mereka kerjakan itu bukan hanya bermanfaat untuk dunia saja melainkan akhirat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnanini, *et.al. Pedoman Penulisan Skripsi*. (Bengkulu: Pedoman Penulisan Skripsi FEBI IAIN Bengkulu). 2020.
- Dewi, Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012.
- Ena, Atikawati. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. Vol. 4 No. 1 (2016).
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty Cet 1. 1987.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Masagung, 1994.
- Ibrahim, Ahmad Abu Shin. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011.
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalat, Cetakan I*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1997.

- KHO, Budi. *Pengertian Seleksi dan Program Penerimaan Karyawan*. Dikutip dari <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-seleksi-proses-seleksi-penerimaan-karyawan/>. Pada hari Rabu, tanggal 6 Januari 2021, pukul 09.31 WIB
- Mathis, Robert L, et.al. *Manajemen Sumber daya Manusia, terj. Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: PT Gelora Aksara. 2018.
- Mukaram, Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999.
- Nurgaha, Septri Yogi. *Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR KCP BATU. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2018.
- PT Proweb Indonesia, *Metode Seleksi Karyawan*. Dikutip dari <https://www.proweb.co.id/articles/hrm/metode-seleksi-karyawan.html>, pada hari Rabu 6 Januari 2021, Pukul 09.51 WIB
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.
- Ririn, Siti Fauziyah. *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Colletction Pandaran Semarang*, dikutip dari <http://wandi>

budiman.blogspot.com/2011/10/, pada hari Selasa 26 Januari 2020, pukul 18.00 WIB

Rivai, Veithzal, *Islamic Human Capital*, Ed 1, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 210-215 keislaman.3http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber\_daya\_manusia, pada 13 Desember 2016, Pukul 14.32 WIB

Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007

Soesanto, Heru. *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya*. Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 3 No. 2 (2015).

Sukirno, Sudono. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana. 2011.

Sukmawati, Anggraini. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi. Vol. 3 No. 2 (2017).

Sulistiyani, Ambar Teguh, e.at, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Susilo, Wibowo. Penanggung Perusahaan. Wawancara pada tanggal 25 Mei 2021

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana*. Jakarta. 2009.

- Widiyanto, Kusma Muhammad. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Insani Untuk meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2016.*
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia DI Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015.*

L

A

M

P

I

R

A

N



### SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0487/In.11/F.IV/PP.00.9/03/2021

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

1. N A M A : Drs. M. Syakroni, M.Ag  
NIP. : 195707061987031003  
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Yenti Sumarni, MM  
NIP. : 197904162007012020  
Tugas : Pembimbing II

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

- N a m a : Mike Ashari  
Nim. : 1711130035  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul Tugas Akhir : IMPLEMENTASI PENGADAAN SUMBER DAYA INSANI  
PADA PT. JATROPA KECAMATAN ULU MANNA  
KABUPATEN BENGKULU SELATAN.  
Keterangan : Skripsi

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

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 23 Maret 2021  
Dekan,  
Diono Satrio, M.A.  
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

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



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mike Ashari Program Studi : Ekonomi Syariah  
NIM : 1711130035 Pembimbing II : Yenti Sumarni, MM  
Judul Skripsi : Implementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu  
Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota  
Bengkulu.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	05 April 2021	Judul Tempat Penelitian Tidak Menerima	Cari objek tempat penelitian yang lain	YH
2	08 April 2021	BAB I dan BAB II	Rumusan masalah disesuaikan dengan tema Tambahkan penempatan dan kinerja, pengadaan SDI, rekrutmen SDI, seleksi SDI, penempatan dan kinerja SDI, SDI dalam perspektif Islam	YH
3	09 April 2021	BAB I	Tambahkan tentang penempatan Informan penelitian siapa yang tempat memberikan informasi	YH

4	12 April 2021	BAB I dan BAB II	Pimpinan karyawan dan orang dalam pengadaan  Cari teori tentang SDI secara umum pengadaan rekrutmen, seleksi, penempatan kinerja secara rinci dan teori yang tepat	Y
5	14 April 2021	BAB II	Cari teori Mondy tentang rekrutmen seleksi	Y
6	16 April 2021	BAB I dan BAB II	Tambahkan teori penempatan dan kinerja  Buat pertanyaan sesuai kajian teori	Y
7	19 April 2021	BAB II	Kata-katanya sesuai kajian teori	Y
8	22 April 2021	BAB II	Lebih diperjelas teorinya	Y

9	26 April 2021	BAB I dan BAB II	Rapikan tulisan Ditambahkan kajian teori	Y
10	04 Mei 2021	BAB I dan BAB II	ACC Penelitian	Y
11	02 Juni 2021	BAB III	Di perjelas lagi struktur organisasi Tupoksi karyawan Identifikasi informan	Y
12	10 Juni 2021	BAB III dan BAB IV	Tupoksi karyawan Identifikasi informan Diperjelas hasil dan pembahasan	Y

13	21 Juni 2021	BAB IV dan BAB V	Bandingkan hasil penelitian dengan teori  Tambahkan rekrutmen dan seleksi	yp
14	07 Juli 2021	BAB V	Tambahkan pengadaan dalam perspektif Islam  ACC Sidang <i>Munaqasyah</i>	yl

Bengkulu, 07 Juli 2021

Mengetahui,

Dia Jurusan Ekonomi Islam

*Yusni*  
Yusni, MA  
NIP. 197412022006042001

Pembimbing II

*Yanti*

Yenti Sumarni, MM  
NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mike Ashari  
NIM : 1711130035  
Judul Skripsi : Implementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

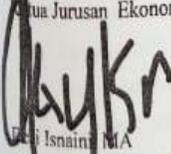
Program Stud : Ekonomi Syariah  
Pembimbing I : Drs. M. Syakroni, M.Ag

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	3 Mei 2021	Bab I dan Bab II	Perbaiki	
2.	5 Mei 2021	Bab I dan Bab II	ACC	
3	16 Juli 2021	Bab III	Perbaiki	

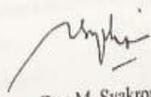
4.	21 Juli 2021	Bab III	ACC	9
5.	26 Juli 2021	Halaman Depan	Perbaiki	9
6.	27 Juli 2021	Halaman Depan	ACC	9
7.	29 Juli 2021	Bab IV dan Bab V	Perbaiki	9
8.	30 Juli	Bab IV dan Bab V	ACC	9

Bengkulu, 30 Juli 2021

Mengetahui,  
Dekan Jurusan Ekonomi Islam

  
Drs. M. Syakroni, MA  
NIP. 197402022006042001

Pembimbing I

  
Drs. M. Syakroni, M.Ag  
NIP. 195707061987031003

## PEDOMAN WAWANCARA

Judul Skripsi: Impelementasi Pengadaan Sumber Daya Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber

Kelurahan Tanah Patah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu

Nama Peneliti : Mike Ashari  
Nim : 1711130035  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

### Biodata Informan

Nama : Wibowo Susilo  
Jabatan : Pimpinan Perusahaan  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Umur : 35 Tahun  
Alamat : Jalan Barakah 3 No 30 perumahan BNS 2 Kel. Sukarame  
Kec. Selebar Kota Bengkulu

### Pertanyaan

#### 1. Gambaran Umum

- 1) Bagaimana sejarah berdirinya PT. Bengkulu Media Siber?
- 2) Apa saja visi dan misi PT. Bengkulu Media Siber?
- 3) Bagaimana struktur organisasi yang ada di PT. Bengkulu Media Siber?
- 4) Apa prinsip dan budaya yang ada di PT. Bengkulu Media Siber?
- 5) Bagaimana sarana dan prasarana ibadah bagi tenaga kerja pada PT. Bengkulu Media Siber?

#### 2. Rekrutmen dan Seleksi

- 1) Apa alasan PT. Bengkulu Media Siber mengadakan rekrutmen tenaga kerja?
- 2) Bagaimana fungsi tenaga kerja bagi perusahaan?
- 3) Bagaimana rekrutmen yang dilakukan di perusahaan?
- 4) Bagaimana perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan?
- 5) Apa saja metode dalam melaksanakan rekrutmen tenaga kerja pada perusahaan?

- 6) Bagaimana pelaksanaan rekrutmen, apakah perusahaan menginformasikan jenis pekerjaan kepada pelamar?
  - 7) Bagaimana proses seleksi dan apa saja tahap-tahap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan?
  - 8) Bagaimana sistem penempatan tenaga kerja yang di terima di PT. Bengkulu Media Siber?
  - 9) Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Media Siber?
  - 10) Bagaimana prinsip kerja yang harus di terapkan di dalam perusahaan ?
3. Karyawan
- 1) Bapak/Ibu mendapatkan informasi dari mana tentang lowongan pekerjaan yang ada di PT. Bengkulu Media Siber?
  - 2) Bagaimana rekrutmen dan proses seleksi yang ada di PT. Bengkulu Media Siber?
  - 3) Bapak/Ibu di tempatkan di bagian apa, apa pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan informasi awal dari perusahaan?
  - 4) Bagaimana prinsip Bapak/Ibu dalam bekerja di PT. Bengkulu Media Siber?

Bengkulu, Mei 2021 M  
1442 H

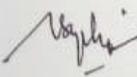
Peneliti

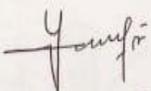
  
Mike Ashari  
NIM:1711130035

Mengetahui,

Pembimbing II

Pembimbing I

  
Drs. M. Svakroni, M.Ag  
NIP. 195707061987031003

  
Yenti Sumarni, MM  
NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

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

Nomor : 0672/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2021  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Bengkulu, 06 Mei 2021

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. Bengkulu Media Siber  
Kelurahan Tanah Patah Kecamatan  
Ratu Agung,  
di-  
Bengkulu

*Assalamu 'alaikumWa' Wh*

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

Nama : Mike Ashari

NIM : 1711130035

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi  
data penulisan skripsi yang berjudul : Implementasi Pengadaan Sumber Daya  
Insani Pada PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah Kecamatan  
Ratu Agung Kota Bengkulu.

Tempat Penelitian : PT. Bengkulu Media Siber Kelurahan Tanah Patah  
Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Dr. Nur Haf, MA  
NIP. 196606161995031002

**Bengkulu**  
TODAY.COM



**PT BENGKULU MEDIA SIBER**

Graha Siber Bako Lantai 2 Jalan Mayjend Sutopo No. 14 RT 008 RW 002

Koturahan Tanah Patah Kecamatan Batu Agung Kota Bengkulu WA 08226141423

[Bengkulutoday@gmail.com](mailto:Bengkulutoday@gmail.com)



[Bengkulutoday.com](https://www.facebook.com/Bengkulutoday.com)



[@Bengkulutoday](https://twitter.com/Bengkulutoday)



[Bengkulutodaydotcom](https://www.youtube.com/Bengkulutodaydotcom)



[Bengkulutoday](https://www.whatsapp.com/Bengkulutoday)

[07367313408](https://www.whatsapp.com/07367313408)

Nomor : 021/Bengkulutoday.com/V/2021

Lamp : -

Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu  
Di -  
Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat nomor 0672/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2021 perihal Permohonan Izin Penelitian mahasiswa atas nama **Mike Ashari** (NIM 1711130035/Prodi Ekonomi Islam), kami sampaikan bahwa PT Bengkulu Media Siber mengizinkan yang bersangkutan untuk melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan surat ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 25 Mei 2021

PT Bengkulu Media Siber  
(Bengkulutoday.com)



**Wibowo Susilo**  
Pemimpin Umum / Penanggung Jawab

LAMPIRAN





