

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT KCP KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

1. Dr. Mahadin Shaleh, M.SI
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamzah Aras
NIM : 15 0402 0100
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 30 Mei, 2021.

Yang membuat pernyataan,

IAIN PALOPO

Hamzah Aras
15 0402 0100

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi Rekrutmen Karyawan pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo yang ditulis oleh Hamzah Aras, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0402 0100, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 5 Maret 2020 M. bertepatan dengan Kamis, 10 Rajab 1441 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar sarjana yang diperoleh (SE).

Palopo, 28 April 2021

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M. M.M. Ketua Sidang (.....)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah. S.El., M.A Sekretaris Sidang (.....)
3. Dr. Takdir, S.H., M.H Penguji I (.....)
4. Dr. Fasiha, M.El Penguji II (.....)
5. Dr. Mahadin Shalch, M.SI Pembimbing I (.....)
6. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag Pembimbing II (.....)

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas

Dr. Hj. Ramlah M. M.M.
NIP.19610308-199403 2 001

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Hamzah Safri, M.M
NIP.19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis senantiasa hanturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Mumalat KCP Kota Palopo”***.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda ST.Aisyah dan Ayahanda Muh. Aras yang selalu memberikan semangat serta selalu mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studi dengan lancar dan dapat menjadi anak yang berguna bagi keluarga maupun orang lain.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M. Wakil Dekan I, Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan II Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Dekan III, Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Hendra Safri, S.E., M.M.
3. Pembimbing I, Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. dan Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga diujikan.
4. Penguji I, Takdir, S.H., M.H. dan Dr. Fasiha, M.EI selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis.
5. Kepala perpustakaan IAIN Palopo serta staf yang telah memberikan peluang untuk membaca dan mengumpulkan buku-buku literatur dan melayani penulis dalam keperluan studi kepustakaan.
6. Pimpinan dan segenap karyawan Bank Muamalat KCP Kota Palopo yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Kakak dan adik-adikku tersayang yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan terutama Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2015 (khususnya kelas C) yang selama ini bersedia membantu dan senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
9. Teman sekaligus sahabat dari SMP hingga sekarang Lia Andriani, dan Baso Rifai yang senantiasa memberikan semangat dan support, teman-teman KKN Posko Banyuwangi Kec. Sukamaju yakni Senda Faradila, SE, Bucek

Sudirman, SE, Sinta Devi, SE, Mardiana, Irma Laynia, S.Pd , A. Nilam Sari, SE, Nirwana, SE dan Yuliani Ismail, S.Pd. serta teman-teman ASPURA Al-Abrar yang selalu memberi semangat dan motivasi.

10. Sunior dan junior seorganisasi di Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo, yang banyak mendukung dan membantu dalam penulisan SKRIPSI ini.

Akhirnya penulis mengakhiri prakata ini dengan ucapan yang sama penulis apresiasikan kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini sekaligus yang telah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik untuk menyebut sesuatu ialah dengan menyebut nama Allah SWT begitupula sebaliknya, kata yang baik untuk mengakhiri sesuatu ialah dengan ungkapan syukur. Semoga Allah SWT selalu mengarahkan hati kita kepada perbuatan baik dan menjauhi kemungkaran. Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, 28 Februari 2019

Penulis

IAIN PALOPO

Hamzah Aras
NIM 15.0402.0100

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliteasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	ye

IAIN PALOPO

2. Vokal

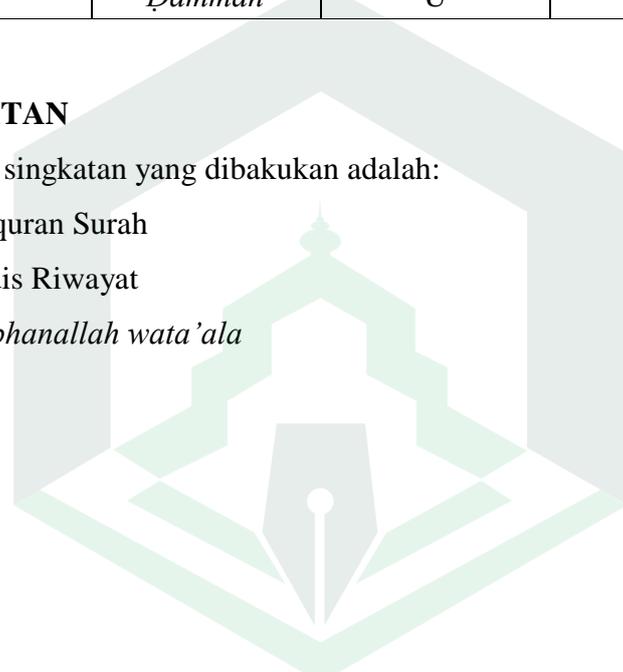
Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
َ	<i>Fathah</i>	A	<i>ā</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>ū</i>

B. SINGKATAN

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- QS = Al-quran Surah
- HR = Hadis Riwayat
- SWT = *Subhanallah wata'ala*



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR AYAT	xiii
DAFTAR HADIS	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	10
1. Pengertian Impementasi	10
2. Pengertian Rekrutmen	13
C. Kerangka Pikir.....	33

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	35
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
	B. Fokus penelitian	36
	C. Definisi Istilah.....	36
	D. Desain Penelitian.....	37
	E. Data dan Sumber Data	37
	F. Instrument Penelitian	38
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
	H. Pemeriksaan Keabsahan Data	39
	I. Teknik Analisis Data.....	40
BAB	IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	42
	A. Deskripsi Data.....	42
	B. Pembahasan.....	58
BAB V	PENUTUP	64
	A. Simpulan	64
	B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. Al-Qashash/28:26	5
Kutipan Ayat 2 Q.S Al-Ma'idah/5:8	16
Kutipan Ayat 3 Q.S An-Nisa/4:58.....	18
Kutipan Ayat 4 Q.S Al-Mulk/67:15	26



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sarana dan prasarana kantor.....	44
--	----



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka fikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	47



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nota Dinas Tim Penguji

Lampiran 2 Halaman Persetujuan Tim Penguji

Lampiran 3 Surat Izin Meneliti

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara Responden

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Hamzah Aras, 2020. *“Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Pembimbing (I) Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. Pembimbing (II) Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.

Implementasi sumber daya manusia (SDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Bagaimana mengatur aspek-aspek sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dan memanfaatkan sumber daya tersebut dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa aspek, namun yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi rekrutmen karyawan dan penerapan ekonomi Islam pada bank muamalat, penelitian ini membutuhkan data secara mendalam mengenai hal tersebut maka peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan harapan dapat sesuai dengan tujuan penelitian dan fokus penelitian yang telah ditentukan. Masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada bank muamalat, masih kurang selektif. Karena pekerjaan dan penerimaan karyawan terkadang belum sesuai dengan keahlian, pengalaman dan latar belakang pendidikannya.. Adapun kendala dalam rekrutmen karyawan pada bank muamalat terdapat beberapa faktor yaitu, 1). Faktor internal biasanya banyak kaitannya dari manajer, manajer terkadang ingin mencari tenaga kerja yang baru lulus dari satuan pendidikan yang bertujuan untuk merefresh atau memberi penyegaran di perusahaan. 2). Faktor organisasional, faktor ini lebih berhubungan dengan sistem imbalan, berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan, dan pemberian hak cuti. 3). Faktor kebiasaan karyawan, dalam faktor ini berkaitan dengan sifat karyawan itu sendiri. Yang jadi perhatian dalam faktor ini adalah sifat-sifat buruk yang biasa karyawan lakukan.

Kata Kunci : Implementasi, Rekrutmen Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat. Teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan yang harus bisa dimenangkan oleh setiap perusahaan yang bercita-cita menjadi pionir atau minimal tetap eksis ditengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih di arahkan kepada bagaimana membentuk sumberdayamanusia menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal.

Dewasa ini berbagai strategi dilakukan oleh banyak perusahaan untuk menenangkan persaingan dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Banyak perusahaan yang gagal melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya karena kesalahan dalam memilih metode penarikan karyawan yang tepat.¹

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar

¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Erlangga, 2012), h. 140

dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seleksi merupakan mekanisme yang menentukan kualitas keseluruhan SDM. Organisasi yang ingin bersaing dengan menggunakan manusia harus berhati-hati memilih karyawannya. Sumber daya apapun yang dimiliki organisasi, tanpa memiliki SDM yang memiliki kompetensi profesional (*knowledge, skill, attitude dan integrity*) dan pemimpin yang efektif, tidak akan bisa dimobilisasi secara optimal. Oleh karena itu, langkah awal yang harus benar adalah seleksi. Jika hal ini sudah benar, probabilitas untuk mendapatkan SDM profesional yang utuh melalui proses pembinaan dan pengembangan akan dapat dicapai secara mudah. Selain itu, para pemimpin yang berhasil umumnya mereka yang mampu memilih orang-orang yang memiliki talenta terbaik untuk membantunya.²

Pengelola sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut "*Personal Management*"; "*Personal Administration*"; "*Human Resources Administration*". Edwin B. Flippo menyatakan pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Pada prinsipnya proses rekrutmen menurut pandangan ekonomi Islam bertujuan untuk mencari sosok karyawan yang di dalam dirinya berpadu unsur

²Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016),h.77.

amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan. *Culture fit* dalam konteks amanah jika dikembangkan lebih lanjut dapat berupa kompetensi-kompetensi seperti kejujuran, visioner, disiplin, adil, bisa bekerja sama dan peduli yang merupakan pencerminan dari sifat atau asma Allah swt.

Mengapa rekrutmen penting? Apa yang seharusnya dipenuhi oleh sebuah proses rekrutmen? Diselenggarakannya rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu yang harus dipenuhi, agar organisasi atau perusahaan dapat eksis. Menurut *SP. Siagan*, dalam *Ambar Teguh Sulistiani* dan *Rosidah* diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi ataupun perusahaan.³

Namun walaupun kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan akan adanya suatu pengembangan karyawan guna memperbaiki kualitas pegawai tersebut. Manusia merupakan perencana, pelaku, pengendali, serta pengaktualisasi pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM merupakan kunci utama pembangunan. Islam memberikan

³Ambar teguh sulistiani dan rosidah, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009), h. 169

perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.⁴

Keberadaan bank muamalat di Kota Palopo sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah mengalami perkembangan yang dinamis dan cukup dikenal dan diminati oleh masyarakat khususnya di Kota Palopo, terdapat beberapa lembaga keuangan baik berbasis syariah dan konvensional. Hadirnya bank muamalat saat ini merupakan fenomena baru, yang menjadi upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam khususnya dan kepada umat non-Islam secara umumnya dalam jasa keuangan. Bank muamalat juga sangat diminati masyarakat karena manajemen yang digunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapat informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi.

Bank Muamalat KCP Palopo adalah lembaga keuangan syariah yang berpusat di Kota Palopo Jln. Jendral Sudirman No.43 Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia yang telah beroperasi sejak tahun 2005 hingga sekarang. Bank Muamalat KCP Palopo merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah yang sistem operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama Islam (Al-Qur'an dan Hadist). Maka dibutuhkan SDM yang berkualitas tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga.

Untuk mewujudkan keinginan tersebut Bank Muamalat KCP Kota Palopo perlu melakukan rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan serta motivasi

⁴ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah (Menanamkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontenporer)*, Bandung: Alfabeta, 2014., H. 307.

untuk karyawan sesuai ketentuan manajemen Islam. Namun pada kenyataannya dalam melakukan penarikan karyawan di Bank Muamalat tersebut masih kurang selektif. Karena pekerjaan dan penerimaan karyawan terkadang tidak sesuai dengan keahlian, pengalaman dan latar belakang pendidikannya. Hal ini tentunya bertentangan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Qashash/ :26

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتَ مِنْ خَائِبٍ يَرَأْسُ جِرَّهُ يُتَابِتُ إِحْدَهُمَا قَالَتْ

Terjemahnya :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambil lah 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".⁵

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi yaitu lahiriah dan batiniyah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai “IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP KOTA PALOPO”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi agar lebih spesifik lagi. Oleh sebab itu, peneliti membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan “Implementasi rekrutmen karyawan pada bank muamalat KCP

⁵Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002..., h.388.

Kota Palopo”. Implementasi rekrutmen karyawan dipilih agar penarikan karyawan pada Mank Muamalat dapat lebih optimal dan berkualitas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCP Kota Palopo?
2. Kendala dan solusi dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di Bank Muamalat?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi rekrutmen karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - a. Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas selaku mahasiswa. Dalam menunjang pendidikan strata satu (S1) pada program studi perbankan syariah, Fakultas ekonomi dan bisnis Islam.
 - b. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat itu.

2. Bagi Bank Muamalat Kota Palopo

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Khususnya implementasi rekrutmen karyawan.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti bukanlah yang pertama membahas materi ini, pembahasan mengenai implementasi perekrutan karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam, telah banyak ditulis diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh, *Kevin Dionata*, yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat Indonesia” (2016).¹ Hasil penelitian ini menemukan bahwa sumber tenaga yang ada di Bank Muamalat Indonesia mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal.

Persamaan, penelitian ini dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan

Adapun perbedaan, dengan penelitian ini adalah lebih kepada pelaksanaan rekrutmen (penerimaan) karyawan serta tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh, *Wiwin Purwati*, yang berjudul “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam proses Rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung”(2015).² Hasil penelitian tersebut untuk mengetahui pelaksanaan dan kesesuaian rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diterapkan di BMT Limpung dengan menggunakan metode tertutup dengan

¹Kevin Dionata, *Analisis strategi rekrutmen karyawan bank muamalat Indonesia*, 2016.

²Wiwin Purwati, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam proses Rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung*, 2015.

lebih mengutamakan nilai-nilai moral dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti di bank muamalat dan meneliti mengenai implementasi rekrutmen karyawan.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah Implementasi rekrutmen karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada Bank Muamalat Kota Palopo, dengan penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan penelitian terdahulu adalah implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen dan pengembangannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh, *Nuralam*, yang berjudul “pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perbankan syariah BNI Syariah Kota Palopo”, (2017).³ Hasil dari penelitian ini adalah dapat mengetahui penyebab naik turunnya semangat kinerja karyawan, Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Adapun perbedaan, penelitian terdahulu terfokus pada pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan, penelitian yang dilakukan penulis sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh, *Jumhana*, yang berjudul “ Implementasi pembiayaan gadai emas dengan akad qardh pada Bank Syariah Mandiri (BSM)

³Nuralam, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah BNI Syariah Kota Palopo*, 2017.

Kota Palopo”, (2017).⁴ Hasil dari penelitian ini yaitu bagaimana proses pelaksanaan pembiayaan gadai emas dengan akad qardh pada Bank Syariah Mandiri (BSM). Dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.

Adapun perbedaan, penelitian ini lebih kepada pelaksanaan pembiayaan gadai emas dengan menggunakan akad qardh.

Persamaan, penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu sama-sama meneliti tata pelaksanaan (implementasi), dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.

B. Deskripsi Teori

1. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau proses gagasan yang sudah disusun dengan begitu cermat dan detail. Implementasi berasal dari bahasa Inggris *yo to implement* yang memiliki arti mengimplementasikan, implementasi adalah penyediaan fasilitas untuk melakukan suatu hal yang menyebabkan efek atau akibat suatu hal. Suatu hal itu dikerjakan untuk menyebabkan efek atau akibat itu bisa berbentuk undang-undang, ketentuan pemerintah ketentuan peradilan serta kebijakan yang dibuat oleh beberapa instansi pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

a. Implementasi menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) *Nuridin Usman*, dalam bukunya yang berjudul “Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum”

⁴ Jumhana, *Implementasi Pembiayaan Gadai Emas Dengan Akad Qardh Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo*, 2017.

Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

- 2) *Guntur Setiawan*, dalam bukunya yang berjudul “Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan”

Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

- 3) *Hanifah Harsono*, dalam bukunya yang berjudul “Implementasi Kebijakan dan Politik”

Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

- 4) *Pressman* dan *Wildavsky*

Implementasi sebagai “*...accomplishing, fulfilling, carrying out, producing and completing a policy*”.

- 5) Sementara itu *Tornatzky* dan *Johnson*

Membuat batasan tentang implementasi sebagai “*the translation of any tool technique process or method of doing from knowledge to practice*”.

- 6) *Mazmanian* dan *Sabatier*

Implementasi merupakan pelaksanaan dari kebijakan dasar hukum juga berbentuk dalam bentuk perintah atau keputusan, atau putusan pengadilan. Proses pelaksanaan berlangsung setelah sejumlah tahapan seperti tahapan pengesahan

undang-undang, dan kemudian output dalam bentuk pelaksanaan keputusan kebijakan, dan seterusnya sampai kebijakan korektif yang bersangkutan.

7) *Solichin Abdul Wahab*

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

8) *Pandangan Van Meter dan Van Horn*

Pelaksanaan tindakan oleh individu, pejabat, instansi pemerintah atau kelompok swasta yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan tertentu. Badan-badan ini melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang berdampak pada warga. Namun dalam praktiknya instansi pemerintah sering menghadapi pekerjaan di bawah mandat UU, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

9) Menurut guru besar ilmu administrasi UNPAD, *Prof. H. Tachjan*

Implementasi kebijakan publik adalah proses kegiatan administrasi yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan/disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan implementasi Kebijakan evaluasi kebijakan mengandung logika yang *top-down*, yang berarti lebih rendah/alternatif menginterpretasikan. Alternatif masih abstrak atau bersifat alternatif makro atau mikro-beton.⁵

⁵<http://www.ngelmu.co/pengertian-implementasi> (Jumat 3 januari 2019)

2. Pengertian Rekrutmen

Menurut *Amirullah dan Imam Hardjanto*, penarikan (Rekrutmen) tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.⁶

Menurut *Jusmaliani*, Rekrutmen adalah 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 ditarik bekerja, ketika organisasi memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah sumber daya manusia (SDM) yang melamar, kedua jenis SDM yang melamar, dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.⁷

Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah analisis jabatan dan perencanaan sumber daya

⁶Amirullah, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), h. 161.

⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, *Op.Cit.*, h.79-80.

manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya.

a. Beberapa pendapat para tokoh mengenai defenisi rekrutmen sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen, adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan.
- 2) Rekrutmen, adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.
- 3) Rekrutmen, adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.
- 4) Rekrutmen, adalah proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwaktu tertentu untuk melamar kerja.
- 5) Defenisi rekrutmen, merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dari pendapat para tokoh mengenai defenisi rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Rekrutmen dimulai dari proses pencarian pelamar baik dari lingkungan internal maupun

lingkungan eksternal organisasi. Pelamar mengajukan surat lamaran yang diajukan, pelamar diseleksi sesuai dengan *job specification* yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen menghasilkan surat lamaran yang siap untuk diseleksi pada tahap berikutnya.

Rekrutmen memberikan kesempatan yang besar kepada organisasi untuk memilih dan menseleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Organisasi dengan bebas bisa memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, hingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan Secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan di luar kemampuan mereka, dan bekerja di luar kapasitasnya.⁸

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana

⁸Didin Hafidhudin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, (Jakarta:Gema Insani Pers, 2003), h. 1

seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran, dan keadilannya. Hal itu merupakan sebuah keharusan, sesuai dengan firmannya Q.S Al-Ma'idah/5 : 8

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”⁹

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut: masalah perekrutan secara syariah sama terbitnya memilih seorang pemimpin, yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang paling banyak kelebihanannya dan yang paling lengkap kriterianya. Kesimpulan pemilihan berdasarkan kelayakannya (*ashlah*). dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena kesamaan negeri, terikat atau suku.¹⁰

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 108

¹⁰Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 197.

b. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Adapun prinsi-prinsip dari Rekrutmen adalah:

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut atau diterima harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk medapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - a. Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjaanya. Proses ini meliputi pemberian informasi/jabatan dalam perusahaan yang kosong.
 - b. Deskripsi pekerjaan adalah proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi yang berkaitan diantaranya jabatan yang tersedia dan upah yang akan diberikan oleh perusahaan.
 - c. Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.
 - d. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
- 2) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
- 3) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
 - a. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
 - b. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
 - c. *Fleksibility*.
 - d. Pertimbangan hukum.¹¹

¹¹Viethza Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 150.

Prinsip-prinsip rekrutmen tersebut merupakan indikator dalam penelitian ini. Namun, tidak semua dari prinsip rekrutmen tersebut bisa dijadikan indikator, karena dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah mutu karyawan yang akan direkrut, sesuai dengan pekerjaan, *fleksibilitas*, dan pertimbangan hukum.

Dalam Islam pada prinsipnya rekrutmen bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kompetensi dan talenta yang dibutuhkan. Sebagaimana dalam Q.S An-Nisa/4 : 58

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

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.¹²

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa metode yang digunakan oleh Nabi dalam pemilihan dan pengangkatan para pembantu yang mengelola pemerintahannya adalah sebagai berikut:

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*..., h. 87

- a. Mengangkat individu yang aslah (paling layak dan sesuai).

Pada saat Rasulullah SAW menaklukkan kota mekkah dan menerima kunci Ka'bah dari *Bani Syaibah*, kunci tersebut hendak diminta oleh *Abbas bin Abdul Muttalib* agar dia memegang dua tugas sekaligus, yaitu memberi minum jemaah haji (*siqiyah*) serta menjadi pelayan Ka'bah (*rifadah*). Kemudian, turunlah surat An-Nisa/4 :58-59, yang memberitahukan agar Rasulullah SAW. Tetap mempercayakan kunci itu kepada *Bani Syaibah*. Kisah tersebut mengidentifikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin (*ulil amri*) untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria) tidaklah mudah dan bahkan tidak ada apabila di temukan *figuring* tanpa cela, harus di pilih secara efektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada.

- b. Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit suatu ketika *Umar bin Khattab ra* berdoa, “Ya Allah Ta’ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuatan dosa dan ketidak berdayaan (kelemahan) orang yang dapat di percaya”

Dengan demikian, prinsip dasar untuk memilih pegawai dalam perusahaan adalah mengetahui yang sesuai dengan keahliannya (*professional*), di samping

memiliki kapabilitas dan amanah serta terbukti loyalitasnya untuk Islam dan kaum muslimin.¹³

c. Metode Rekrutmen Karyawan

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan metode rekrutmen adalah metode tertutup dan terbuka

1) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapat karyawan yang *qualified* lebih besar, Adapun kelebihan dari sistem ini adalah mendapatkan banyak calon karyawan, namun kelemahannya adalah memakan banyak waktu.

2) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.¹⁴

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai hal ini biasa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan prosedurnya, diwarnai dengan unsur *nepotisme*

¹³Abu Fahmi, et al, HRD *Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah...*, h. 91-93

¹⁴Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo*,(Jakarta: 2002). h. 109

(kekeluargaan) dan tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Dalam Islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya, ketika pemilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu).

d. Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal) organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain kebijaksanaan rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja.

1) Rekrutmen dari dalam perusahaan (Internal)

Rekrutmen yang berasal dari dalam perusahaan adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya rekrutmen, pengaruhnya kerap sekali langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi keterampilan keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tertentu. Di samping itu tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya karena organisasi

perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan promosi, pemindahan dari berbagai kegiatan lain dalam rangka pengembangan karir para karyawan.¹⁵

Sebagian karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya, karena tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan membuat karyawan tersebut harus dipindahkan pada bidang pekerjaan lain yang sesuai. Pekerjaan sebelumnya menjadi lowong, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai persyaratan yang sesuai, lebih diutamakan penarikan karyawan yang bersumber dari dalam perusahaan. Untuk mengisi kekosongan ini dapat dilakukan melalui cara menempelkan pemberitahuan di papan pengumuman, secara lisan, riwayat kerja karyawan (*personal record*), daftar kinerja karyawan, daftar karyawan senior, dan berdasarkan kecakapan karyawan. Informasi tersebut dapat dilihat pada arsip (*file*) karyawan melalui komputer bank data di bagian sumber daya manusia untuk mengetahui tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan pekerjaan tersebut.¹⁶

Kelemahan dari rekrutmen internal ini dinamakan efek *ripple* dimana ketika tenaga kerja yang menempati jabatan yang baru akan menyebabkan tenaga kerja yang digantikannya mengalami efek psikologis yang dapat dikatakan mungkin tidak nyaman, akibatnya produktivitas dari tenaga kerja yang baru maupun yang lama belum tentu akan meningkat terkait dengan efek ini, kecuali

¹⁵Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), h. 175-178.

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Erlangga, 2012), h. 145

jabatan yang ditempati oleh tenaga kerja internal tersebut adalah jabatan yang baru sehingga tidak ada tenaga kerja yang lama yang digantikan, misalnya pada saat dilakukan pembukaan cabang baru atau departemen baru dalam perusahaan organisasi, maka efek *ripple* ini kemungkinan dapat dihindarkan.¹⁷

2) Rekrutmen dari luar perusahaan (Eksternal)

Rekrutmen Eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Disamping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Adapun saluran-saluran dalam rekrutmen yang bersumber dari luar perusahaan, antara lain:

1. Pelamar langsung, pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu perusahaan untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan.
2. Lamaran tertulis, para pelamar mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi atau perusahaan ada lowongan atau tidak.

¹⁷Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2005)., h. 202.

3. Lamaran berdasarkan orang dalam. Yakni pelamar mengenal salah satu karyawan atau pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut untuk dipegangnya dalam melakukan urusan penerimaan pekerja baru.

4. Pengiklanan (*Advertising*). Dengan iklan organisasi mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan pegawai kepada masyarakat umum melalui media: surat kabar, majalah, TV, radio, dan lain sebagainya. Perekrutan melalui iklan dapat digunakan mengisi secara cepat posisi-posisi yang lowong, secara lebih efisien.¹⁸

5. Instansi pemerintah, departemen tenaga kerja, departemen perburuhan, departemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya.

6. Rekrutmen dari perguruan tinggi, rekrutmen ini sering digunakan oleh perusahaan, merupakan sumber utama tenaga manajerial, profesional dan teknis bagi organisasi. Beberapa alasan perusahaan melakukan rekrutmen ke perguruan tinggi, antara lain: karena merupakan citra perusahaan, ingin mengangkat karyawan dengan pengetahuan paling mutakhir sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaannya dan sekaligus melacak karakteristik-karakteristik suplai tenaga kerja yang tersedia.¹⁹

7. *Writes in*, adalah surat-surat lamaran yang dikirim langsung pada lembaga organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung harus mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.

¹⁸Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 186.

¹⁹Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 185

Balai latihan kerja milik pemerintah sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan diberbagai balai pelatihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki keterampilan teknis yang benar-benar siap pakai.²⁰

Kelebihan dari rekrutmen eksternal ini adalah bahwa perusahaan mungkin memiliki peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik dari apa yang dimiliki saat ini, atau memperoleh tenaga kerja yang akan membawa semangat baru serta keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Keterbatasan dari rekrutmen eksternal ini adalah dalam hal adaptasi tenaga kerja tersebut dengan lingkungan internal perusahaan/organisasi. Dikarenakan tenaga kerja yang direkrut adalah tenaga kerja baru atau dari luar, maka perlu waktu bagi tenaga kerja tersebut maupun bagi perusahaan untuk melakukan adaptasi mengenai pekerjaan dan jabatan yang akan ditempati maupun keterkaitannya dengan misi perusahaan secara keseluruhan.²¹

Dalam perekonomian pada masa Umar memiliki karakteristik fleksibilitas. Fleksibilitas dalam perekonomian maksudnya adalah kemudahan dalam pelaksanaan. Hendaknya perekonomian tidak berciri khas kaku yang

²⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BumiAksara), 2015, h. 113.

²¹Ernie Tisnawati, *Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Kencana Prenada media Group, 2005), h. 202

menjadikannya lemah dalam merealisasikan kemaslahatan (kesejahteraan) umum, dan hendaknya banyaknya birokrasi tidak menjadi dinding penghalang proses ekonomi. Ekonomi Islam memberikan anjuran agar lebih transparan dalam memberikan informasi apapun termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan. karena alam raya ini diciptakan oleh Allah bukan hanya untuk satu atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga harus memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki.²² Allah berfirman dalam Al-Qur'an: Q.S Al-Mulk/67:15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.²³

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja

²²Quthb Ibrahim Muhammad, *Kebijakan Ekonomi Umar*, (Jakarta: Pustaka Azzam, cet 1, 2002). h. 54

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, h. 563

Andrew E. Sikula dalam *Anwar Prabu Mangkunegara*, mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan (*development*) merupakan proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis yang terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.²⁴

e. Penempatan Sumber Daya Manusia

Defenisi penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

1. Jenis-jenis penempatan menurut *Effendi* dalam *Munadin*.

a. Promosi

Promosi adalah menaikkan jabatan seseorang kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, level organisasi lebih besar, dan gaji lebih besar. Sudah barang tentu promosi dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi. Hal ini dilakukan

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), h. 50

umumnya dengan mengacu pada keputusan-keputusan seperti apakah promosi dilakukan berdasarkan prestasi (*merit-based promotion*) atau senioritas (*seniority-based promotion*) atau kombinasi dari keduanya.

b. Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama. Kemudian dari sisi pegawai, pemindahan atau pengalihan pegawai ke pekerjaan yang lain mungkin diperlukan untuk meningkatkan tantangan serta pengakuan dan memberikan keterampilan baru untuk mengurangi kebosanan, sekaligus sebagai unsur-unsur motivasional yang sangat penting bagi pegawai dan untuk memenuhi jalur karir yang lebih tinggi yang didambakan oleh setiap pegawai serta meningkatkan semangat kerja melalui peningkatan tantangan dan pengakuan.

c. Demosi

Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki unjuk kerja dan perilaku melalui hukuman. Meskipun hukuman mengubah perilaku sebagaimana dikatakan oleh para ahli bukanlah metode yang baik dalam mengubah perilaku. Tetapi dalam kasus tertentu mungkin harus dilakukan.

d. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti

disiplin, ekonomi, bisnis dan alasan-alasan pribadi. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja menjadi aspek yang tidak bisa dipisahkan dari aktifitas penempatan dan juga orientasi.

2. Penempatan dalam perspektif Islam

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Menempatkan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan "*Right man the right place*". penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya. Selain itu karyawan yang profesional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yakni kafaah (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

a. *Kafaah* (keahlian)

merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan Islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau jabatan yang diembannya. Oleh karena itu penempatan harus dilakukan dengan tepat.

b. *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan

yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan penghargaan atau penghasilan semata.

c. Amanah

Karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi.

Penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat karena penempatan sangat memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Berbagai penelitian menyatakan bahwa penempatan dibagi beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya :

1. Kinerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan yang tepat akan mengakibatkan terlaksananya kinerja dengan baik dan sebaliknya penempatan yang kurang tepat akan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

2. Motivasi

Penempatan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, meskipun banyak faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Jika penempatan terlaksana dengan baik, maka karyawan juga memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan sebaliknya jika penempatan tidak tepat, motivasi karyawan menjadi menurun untuk menyelesaikan tugas.

3. Kepuasan kerja

Hubungan kepuasan kerja dengan penempatan karyawan yang tepat maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan dan sebaliknya jika penempatan karyawan tidak tepat maka tingkat kepuasan kerja juga mengalami penurunan

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh penempatan, karyawan memiliki prestasi kerja bagus jika karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keilmuan dan keahlian yang dimiliki.

Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipikulnya, karena Rasulullah SAW berprinsip tidak membebankan pekerjaan pada seseorang melewati batas kesanggupannya. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa Nabi *Yusuf AS* pernah diamanahkan untuk menjadi bendaharawan negeri. Sebelum diangkat, raja menayakan kesanggupannya dalam menjalankan tugas dan Nabi *Yusuf AS* menyanggupi tugas yang diberikan raja dengan menguatkan bahwa ia memiliki kemampuan di bidang tersebut.

f. Rekrutmen dan Konsep *The Right Man and The Right Place*

Secara umum dalam menilai kelayakan seseorang calon karyawan untuk diterima bekerja atau diikutkan dalam suatu kegiatan bisnis ada 2 penilaian secara umum yang dilakukan, yaitu :

Background education dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki, termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Artinya linearitas *education* dengan porsi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bias membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja. Contohnya seseorang sarjana teknik sipil ditempatkan pada bagian pabrik pengolahan cat, atau seorang sarjana akuntansi ditempatkan pada bagian marketing. Jelas ini dianggap sebagai sisi ketidaksesuaian antara *background education* dengan *job description* yang dijalani.

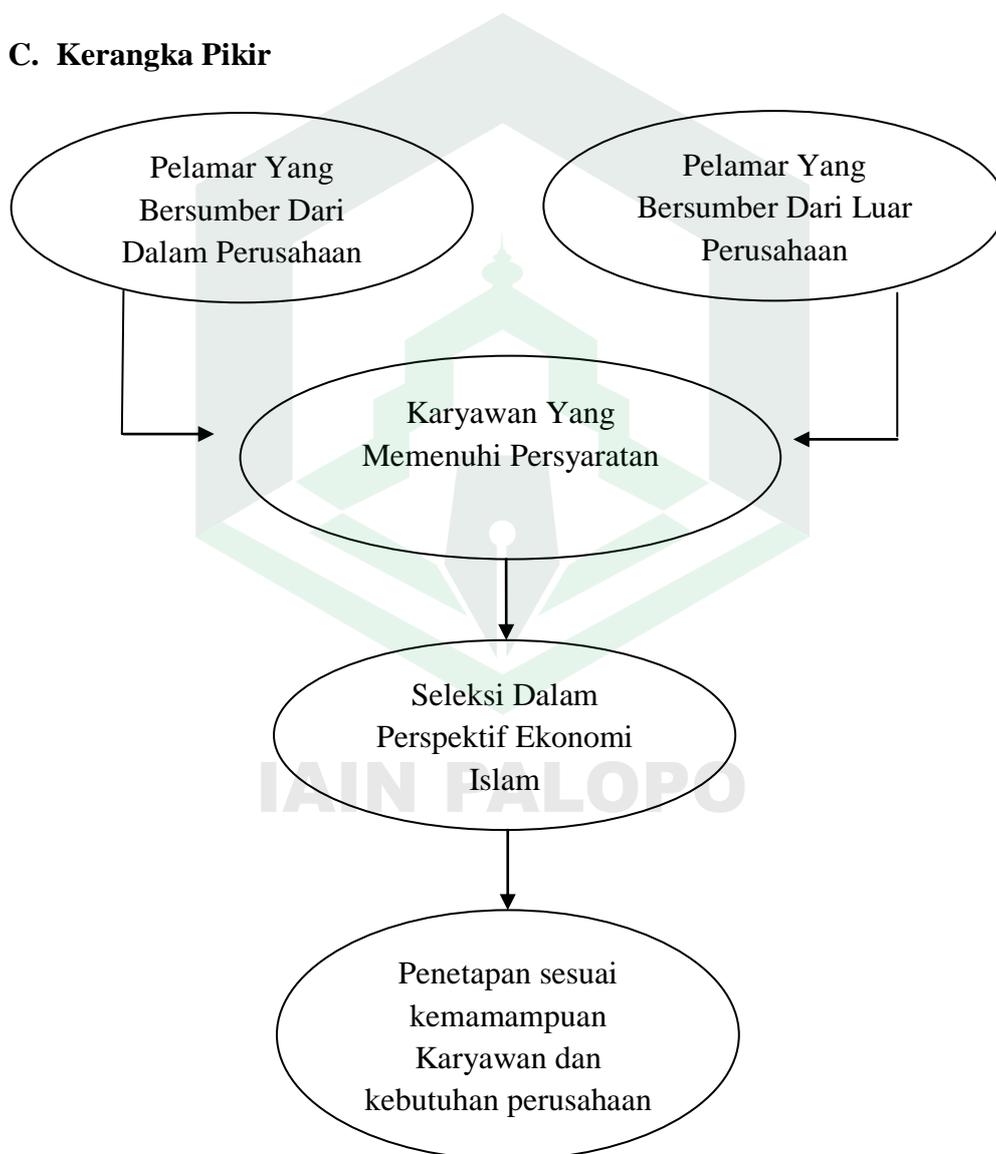
Sisi lain dalam membangun dan mempertahankan para karyawan dengan tujuan terbentuknya loyalitas tinggi pada perusahaan maka perlu merumuskan sebuah konsep filosofi pengelolaan SDM, sebagaimana telah dilakukan oleh berbagai perusahaan besar lainnya seperti *FedEx*, *FedEx* merumuskan filosofi mengelola manusia berdasarkan prinsip berikut :

- a. Tidak ada PHK
- b. Jaminan perlakuan yang adil
- c. Pembagian keuntungan
- d. Promosi dari dalam
- e. Kebijakan pintu terbuka

Persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek sumber daya manusia adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang harus diingat dalam mengedepankan konsep pengembangan dan pembangunan bisnis adalah menerapkan konsep "*The Right Man and The Right Place*".

Konsep ini begitu populer dalam bidang sumber daya manusia karena menyangkut dengan bagaimana menilai dan menempatkan seorang karyawan pada posisi yang benar-benar dianggap layak (*feasible*). Ada berbagai sisi ukuran yang menyatakan seorang calon karyawan atau pekerja biasa masuk dalam kategori “*The Right Man and The Right Place*”.²⁵

C. Kerangka Pikir



²⁵Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.30

Gambar 2.1

Hasil kegiatan rekrutmen merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan. Proses ini diawali dengan menganalisis pekerjaan pada perusahaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya penarikan dengan menggunakan metode-metode penarikan yang efektif.²⁶

Implementasi perekrutan karyawan pada suatu perusahaan sangat penting karena, Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih di arahkan kepada bagaimana membentuk sumber daya manusia (SDM) menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal.

Manager perusahaan membuka perekrutan bagi pelamar-pelamar untuk dipekerjakan sebagai karyawan dalam perusahaannya, dalam hal ini karyawan yang dicari adalah karyawan yang mempunyai kemampuan individual, berkualitas, beretika dan profesional dalam bekerja agar dapat membantu memajukan dan mengembangkan suatu perusahaan kedepannya. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian tentang implementasi perekrutan karyawan pada Bank Muamalat KCP kota Palopo.

²⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 140-141.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan tehknik pengumpulan data dan analisis data yang releven yang diperoleh dari sesuatu yang alamiah.¹

Dengan demikian penelitian kualitatif bersifat induktif, penelitian membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau di biarkan terbuka untuk interprestasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencangkup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Penelitian deskriptif kualitatif berusaha menggambarkan suatu gejala sosial.² Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung.

2. Metode pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan untuk mengumpulkan data yaitu:

¹Agus Alamsyah, *pemanfaatan potensi hasil tambak desa balo-balo kecamatan wotu*, 2017.

²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian pendidikan*, (PT Remaja Rosda karya), h. 60.

- a. Pendekatan sosiologis, dimaksud untuk mengkaji apakah konsep yang ditawarkan itu sesuai dengan kondisi perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan peranan bisnis yang efektif berdasarkan keadaan atau situasi setempat.
- b. Pendekatan empiris, penulis mengemukakan pembahasan berdasarkan pengalaman yang ada.
- c. Pendekatan yuridis, yaitu menganalisis dengan melihat kepada ketentuan-ketentuan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dipaparkan oleh penulis.
- d. Pendekatan normatif, penulis menggunakan al-Qur'an dan hadis.³

B. Fokus Penelitian (Lokasi dan Waktu Penelitian)

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat KCP Palopo Jln. Jendral Sudirman No.43 Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia, salah satu perusahaan perbankan yang mengelolah keuangan yang berdasarkan syariat-syariat Islam.

b. Waktu Penelitian

Mulai dari tanggal 16 Juli 2019 s.d. 16 Agustus 2019

C. Definisi Istilah

Untuk menghindari perbedaan persepsi mengenai judul penelitian ini, maka definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi adalah sebuah muara dimana terjadi aksi, tindakan maupun aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terikat oleh mekanisme.

³Sugioyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R dan D*, (Cet VII; Bandung: Avabeta, 2009), h. 26.

2. Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran yang masuk.
3. Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut (lingkungan internal).
4. Ekonomi Islam merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang disimpulkan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang didirikan di atas landasan dasar-dasar tersebut sesuai dengan tiap lingkungan dan masa.

D. Desain Penelitian

Desain penelitian yaitu strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian. Peneliti menggunakan desain penelitian studi kasus. Desain penelitian studi kasus dilakukan dengan tujuan mengeksplorasi isu spesifik dan kontekstual secara mendalam. Lingkup desain penelitian studi kasus sangat terbatas. Adapun lingkup desain penelitian yaitu penelitian tentang faktor implementasi rekrutme karyawan pada Bank Muamaat KCP Kota Palopo.

E. Data dan Sumber Data

Dalam pengumpulan data sebagai bahan skripsi, digunakan metode pengumpulan data melalui :

- a. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui buku atau bacaan karangan para ahli atau karangan

ilmiah yang erat kaitannya dengan pembahasan skripsi. Pada penelitian ini digunakan teknik :

1. Kutipan langsung yakni cara mengumpulkan data dengan cara mengutip pendapat para ahli melalui sumber bacaan tanpa mengubah redaksi maksud yang dikandung.

2. Kutipan tidak langsung yakni suatu cara mengumpulkan data dengan cara mengutip pendapat para ahli melalui sumber bacaan kemudian membuat ikhtisar atau ulasan dengan tidak merubah makna yang dikandungnya.

- b. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan berhadapan langsung dengan objek penelitian, guna mendapatkan data yang dibutuhkan dengan teknik.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian menjelaskan tentang alat pengumpulan data yang disesuaikan dengan jenis penelitian yang dilakukan dengan merujuk pada metodologi penelitian. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian yaitu wawancara (interview). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melalui tiga orang atau lebih secara fisik langsung (bertatap muka) dengan menggunakan saluran komunikasi secara lazim. Selain wawancara terbuka, pengumpulan data wawancara juga dapat dilakukan secara tertutup dimana hanya dua orang dalam satu ruangan yaitu peneliti dan sampel penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indera. Dalam penelitian yang menjadi sasaran observasi yaitu

karyawan Bank Muamalat KCP Palopo serta sarana dan prasarana yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Wawancara, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Wawancara merupakan Tanya jawab langsung dengan terwawancara (responden). Objek wawancara adalah karyawan dan pimpinan pada Bank Muamalat KCP Palopo.

3. Dokumentasi, adalah bukti bahwa penulis telah meksanakan penelitian diobjek tersebut dan mendapatkan hasil penelitian yang diuraikan dalam penulisan skripsi ini.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Data adalah fakta-fakta yang akan menjadi bahan sebagai penunjang penelitian. Data penelitian dapat didapatkan dari berbagai sumber, misalkan wawancara serta dapat diperoleh dari literatur ataupun dokumen yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian kesalahan tidak dapat terhindarkan sehingga data dalam penelitian sangat penting maka harus dilakukan pemeriksaan keabsahan data dengan berbagai teknik yaitu:

1. Uji Kredibilitas Data

Pada tahap uji kredibilitas data pertama, penulis melakukan perpanjangan waktu dalam mencari data-data penelitian. Peneliti melakukan wawancara kepada pengurus Bank Muamalat KCP Kota Palopo. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan dalam jangka waktu satu bulan. Hal ini agar data yang diperoleh benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Setelah dilakukan pengamatan secara berkala dan meninjau data yang diperoleh dari informasi untuk diketahui kebenarannya. Setelah dilakukan uji keabsahan data kemudian akan diuji melalui diskusi pembimbing dan teman. Diskusi ini dilakukan untuk mencari keabsahan data dari informasi dan kebenaran bahasa ilmiah.

2. Uji Transferabilitas Data

Pada tahap uji transferabilitas data yaitu untuk memenuhi kriteria hasil penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan penerimaan karyawan pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo.

3. Uji Depanabilitas Data

Uji depanabilitas data yaitu digunakan untuk menilai apakah proses penelitian kualitatif berkualitas atau tidak.

4. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas ini digunakan untuk menilai kualitas hasil penelitian, apakah data dan informasi didukung oleh materi yang memadai.

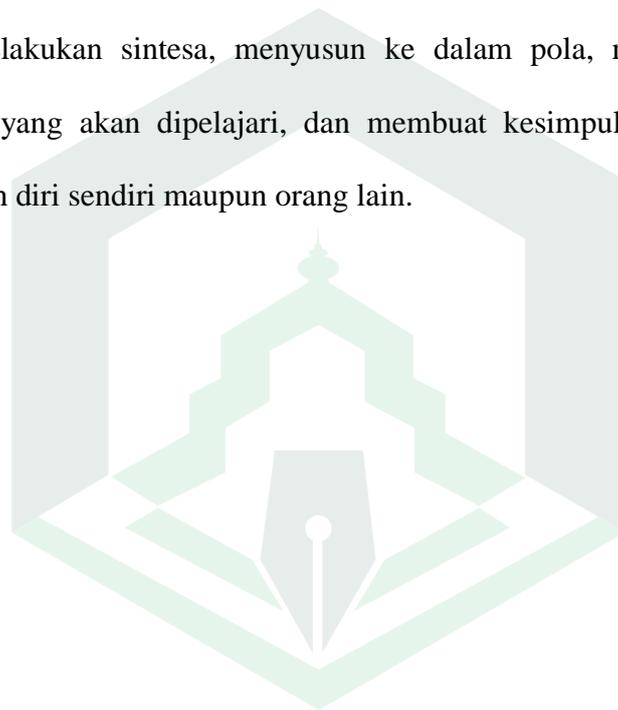
I. Teknik Analisis Data

1) Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara purposive dan

snowbal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif lebih menekankan dari pada generalisasi.⁴

2) Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.



IAIN PALOPO

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D* (Cet. 12 Alfabeta Bandung, 2008), h. 14

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Sejarah Singkat

a. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat KCP Palopo Jln. Jendral Sudirman No.43 Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia. Bank Muamalat KCP Palopo didirikan pada tahun 2005 dan beroperasi hingga sekarang.

Bank Muamalat adalah Bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada tahun 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 1992, yang didukung oleh cendekiawan muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi-hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi-hasil, dan sewa.

b. Sejarah singkat berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan capaiannya

1) Sejarah singkat berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI)

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha

muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti asuransi syariah (Asuransi Tafakul), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinacesyariah* (Al-Ijarah Indonesia *Finance*) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.

Selain itu produk bank yaitu *share-e gold debit visa* yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai kartu debit syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti internet banking, *mobilebanking*, ATM dan *cash management*. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai bank devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinas *mudharabah*. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri Perbankan Indonesia.

2) Capaian Bank Muamalat Indonesia (BMI)

Seiring kapasitas bank yang semakin diakui, bank muamalat semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya diseluruh Indonesia. Pada tahun 2019. Hingga saat ini, bank telah memiliki 325 kantor cabang layanan yang luas berupa 710 unit ATM muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Elektronik Payment* (MEPS). Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada Logo bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap image sebagai bank syariah Islami, modern dan profesional.

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank And Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence*”.

3) Sarana dan Prasarana

Table 4.1

No	Jenis dan perlengkapan	Jumlah	keterangan
1	Meja karyawan	9	Baik
2	Kursi karyawan	9	Baik
3	Kursi nasabah	6	Baik
4	Ruang rapat	1	Baik
5	Ruang teller	1	Baik

6	Ruang tamu	1	Baik
7	Meja tamu	1	Baik
8	Kursi tamu	3	Baik
9	Computer	9	Baik
10	AC	3	Baik
Jumlah		43	

Sumber data: karyawan Bank Muamalat KCP Palopo.

4) Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia (BMI)

a. Visi

“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

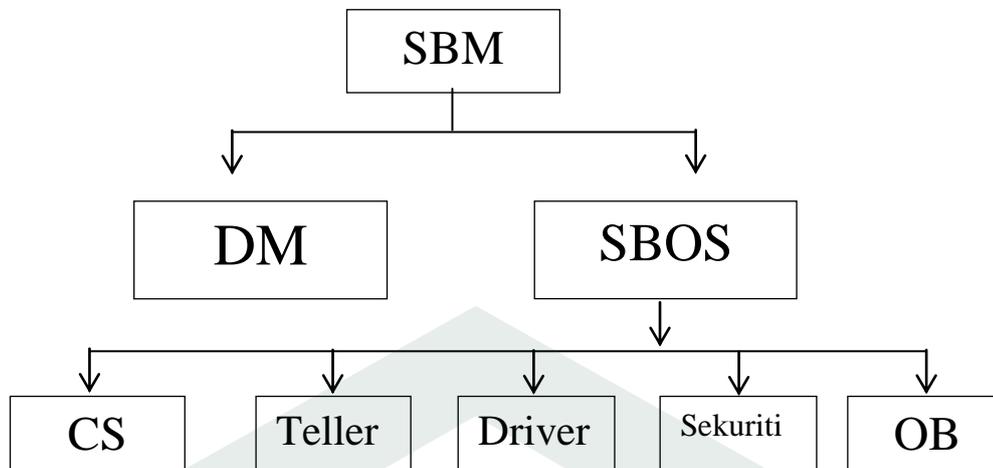
b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.¹

¹<https://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi> diakses 16 september 2019

5) Struktural Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Palopo



Sumber data: karyawan Bank Muamalat KCP Palopo.

2. *Produk Bank Muamalat Indonesia*

1. *Murabahah*

Akad jual beli dimana harga dan keuntungan disepakati antara penjual dan pembeli. Jenis dan Jumlah barang dijelaskan dengan rinci. Barang diserahkan setelah akad jual beli dan pembayaran bisa dilakukan secara mengangsur/cicilan atau sekaligus.

2. *Salam*

Jual beli dengan cara pemesanan, di mana pembeli memberikan uang terlebih dahulu terhadap barang yang telah disebutkan spesifikasinya, dan barang dikirim kemudian, Salam biasanya dipergunakan untuk produk-produk pertanian jangka pendek. Dalam hal ini lembaga keuangan bertindak sebagai pembeli produk dan memberikan uangnya lebih dulu sedangkan para nasabah menggunakannya sebagai modal untuk mengelola pertaniannya.

3. *Istishna*

Jual beli barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang berdasarkan persyaratan serta kriteria tertentu, sedangkan pola pembayaran dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan (dapat dilakukan di depan atau pada saat pengiriman barang). Mudharabah Akad yang dilakukan antara pemilik modal (shahibul mal) dengan pengelola (mudharib) dimana nisbah bagi hasil disepakati di awal, sedangkan kerugian ditanggung oleh pemilik modal.

4. *Mudharabah Muqayyadah*

Akad yang dilakukan antara pemilik modal untuk usaha yang ditentukan oleh pemilik modal (shahibul mal) dengan pengelola (mudharib), dimana nisbah bagi hasil disepakati di awal untuk dibagi bersama, sedangkan kerugian ditanggung oleh pemilik modal. Dalam terminologi perbankan syariah ini lazim disebut *special investment*.

5. *Musyarakah*

Akad antara dua pemilik modal atau lebih untuk menyatukan modalnya pada usaha tertentu, sedangkan pelaksanaannya bisa ditunjuk salah satu dari mereka. Akad ini diterapkan pada usaha/proyek yang sebagiannya dibiayai oleh lembaga keuangan sedangkan selebihnya dibiayai oleh nasabah.

6. *Musyarakah Mutanaqisah*

Akad antara dua pihak atau lebih yang berserikat atau berkongsi terhadap suatu barang dimana salah satu pihak kemudian membeli bagian pihak lainnya secara bertahap. Akad ini diterapkan pada pembiayaan proyek yang dibiayai oleh lembaga keuangan dengan nasabah atau lembaga keuangan lainnya dimana bagian lembaga keuangan secara bertahap dibeli oleh pihak lainnya dengan cara mencicil.

Akad ini juga terjadi pada mudharabah yang modal pokoknya dicicil, sedangkan usaha itu berjalan terus dengan modal yang tetap.

7. *Wadi'ah*

Akad yang terjadi antara dua pihak, dimana pihak pertama menitipkan suatu barang kepada pihak kedua. Lembaga keuangan menerapkan akad ini pada rekening giro.

8. *Wakalah*

Akad perwakilan antara satu pihak kepada yang lain. Wakalah biasanya diterapkan untuk pembuatan *Letter of Credit*, atas pembelian barang di luar negeri (L/C Import) atau penerusan permintaan.

9. *Ijarah*

Akad sewa menyewa barang antara kedua belah pihak, untuk memperoleh manfaat atas barang yang disewa. Akad sewa yang terjadi antara lembaga keuangan (pemilik barang) dengan nasabah (penyewa) dengan cicilan sewa yang sudah termasuk cicilan pokok harga barang sehingga pada akhir masa perjanjian penyewa dapat membeli barang tersebut dengan sisa harga yang kecil atau diberikan saja oleh bank. Karena itu biasanya Ijarah ini dinamai dengan al Ijarah waliqtina' atau al Ijarah al-Muntahia Bittamliik.

10. *Kafalah*

Akad jaminan satu pihak kepada pihak lain. Dalam lembaga keuangan biasanya digunakan untuk membuat garansi atas suatu proyek (*performance bond*), partisipasi dalam tender (*tender bond*) atau pembayaran lebih dulu (*advance payment bond*).

11. Hawalah

Akad pemindahan utang/piutang suatu pihak kepada pihak yang lain. Dalam lembaga keuangan hawalah diterapkan pada fasilitas tambahan kepada nasabah pembiayaan yang ingin menjual produknya kepada pembeli dengan jaminan pembayaran dari pembeli tersebut dalam bentuk giro mundur. Ini lazim disebut *Post Dated Check*. Namun disesuaikan dengan prinsip-prinsip Syariah.

12. Rahn

Akad menggadaikan barang dari satu pihak kepada pihak yang lain, dengan uang sebagai gantinya. Akad ini digunakan sebagai akad tambahan pada pembiayaan yang berisiko dan memerlukan jaminan tambahan. Lembaga keuangan tidak menarik manfaat apapun kecuali biaya pemeliharaan atau keamanan barang tersebut.

13. Qard

Pembiayaan kepada nasabah untuk dana talangan segera dalam jangka waktu yang relatif pendek, dan dana tersebut akan dikembalikan secepatnya sejumlah uang yang digunakannya. Dalam transaksi ini, nasabah hanya mengembalikan pokok

3. Proses rekrutmen karyawan

1) Identifikasi kebutuhan akan suatu posisi

Identifikasi terlebih dahulu posisi baru atau pergantian karyawan di perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk melihat hal ini adalah adanya keadaan di mana karyawan memiliki terlalu banyak beban pekerjaan sehingga membutuhkan bantuan. Keputusan merekrut karyawan baru harus seimbang dengan kebutuhan

perusahaan dan karyawan yang sudah ada. Hasil dari perekrutan ini harus sesuai pula dengan rencana bisnis perusahaan. Akan lebih baik jika memberikan informasi kepada karyawan lama terlebih dahulu jika tim HRD akan melakukan perekrutan.

2) Rencanakan perekrutan untuk posisi yang diinginkan

Setelah proses identifikasi yang sebelumnya dilakukan sekaligus mendeskripsikan pekerjaan untuk posisi tersebut sehingga memudahkan HRD untuk mencari tenaga kerja yang tepat.

Buat rencana perekrutan berdasarkan informasi tersebut, pikirkan bagaimana tim HRD akan mempublikasikan informasi lowongan, siapa yang akan meninjau proses secara keseluruhan, serta siapa saja yang akan berpartisipasi ketika proses wawancara.

3) Publikasikan lowongan

Informasikan lowongan ini termasuk kepada karyawan lama, karena besar kemungkinan ada kandidat internal perusahaan yang mungkin memenuhi kriteria tersebut. Keberhasilan publikasi lowongan kerja juga bervariasi, tergantung pada posisi apa yang perusahaan tawarkan dan media penyampaiannya.

Beberapa posisi mungkin lebih cocok untuk dipublikasikan melalui media cetak seperti koran lokal. Namun posisi lainnya bisa jadi lebih cocok dipublikasikan secara daring (*online*). Namun, kemajuan teknologi saat ini mendorong semua perusahaan untuk memasang iklan lowongan kerja secara online. Website perusahaan pun berperan penting dalam proses ini.

Tim HRD juga bisa melakukan perekrutan melalui *LinkedIn*. Berikan informasi berguna di halaman perusahaan misalnya, agar bisa mengundang tenaga kerja berkualitas yang kemudian melamar. Lakukan ini bersama tim HRD lainnya atau bahkan karyawan bagian lainnya.

4) Tinjau lamaran yang masuk

Jika bagian HRD sudah mempublikasikan lowongan kerja dengan efektif, maka mereka akan “kebanjiran” kiriman lamaran. Manajer HRD kemudian akan menerima lamaran-lamaran yang telah disaring berdasarkan spesifikasi dan kebutuhan.

Pelamar dinilai berdasarkan syarat yang dipenuhi untuk selanjutnya dihubungi kembali oleh perusahaan. Tujuan penyaringan ini adalah untuk efisiensi waktu.

Pihak penyaringan, manajer HRD dan tim HRD akan mencari kecocokan kandidat melalui telepon dan wawancara langsung pada tahapan selanjutnya.

5) Wawancara kandidat berkualitas

Reviewsurat lamaran kerja dan percakapan melalui telepon akan mempersempit calon karyawan menjadi sekelompok kandidat yang paling berkualitas. Jadwalkan wawancara kerja dengan mereka untuk melakukan perbandingan antara satu dengan yang lainnya.

Pastikan para kandidat tersebut sudah mengisi formulir lamaran kerja, termasuk izin bagi perusahaan untuk memeriksa referensi, latar belakang, dan sebagainya. Sementara itu informasikan kepada mereka yang belum berhasil agar tidak terus-terusan menunggu kabar.

Jadwalkan wawancara kedua dengan kandidat paling berkualitas yang sebelumnya sudah tersaring kembali dari wawancara pertama. Saat ini Anda sebagai pemilik perusahaan ataupun manajer HRD bisa memeriksa referensi dan latar belakang kandidat tersebut.

6) Periksa referensi dan latar belakang

Pastikan untuk memeriksa semua klaim yang dikatakan kandidat termasuk kredensial pendidikan, riwayat pekerjaan, dan latar belakang kriminal. Bila memungkinkan, sumber informasi terbaik adalah manajer atau atasan langsung kantor lama kandidat tersebut.

Selain itu, melihat profil kandidat di media sosial dalam hal ini postingan yang mereka buat masuk dalam proses rekrutmen dengan tujuan untuk lebih mengenal kandidat tersebut. Dalam menjalankan proses ini *gunakan extension Chrome* ini sehingga pekerjaan dapat selesai dengan lebih cepat

7) Pilih orang yang paling berkualitas

Jika sudah mencapai keputusan positif terhadap seorang kandidat, tentukan kompensasi/gaji yang ditawarkan perusahaan kepada orang tersebut. Untuk memudahkan penggajian di perusahaan Anda, gunakan software HRD. Jangan buang waktu Anda melakukan pekerjaan manual.

Ketujuh langkah inilah yang merupakan faktor krusial untuk meyakinkan Anda dan manajer HRD sebelum benar-benar menerima dan menawarkan posisi yang dibutuhkan.

8) Buat penawaran dan berikan informasi kepada kandidat yang belum berhasil

Kini saatnya membuat penawaran secara tertulis. Buat penawaran sesuai dengan kemampuan dan hasil pemeriksaan referensi sebelumnya.

Paling tidak, pastikan agar tim HRD memberi pemberitahuan kepada kandidat yang belum berhasil. Karena sangat penting untuk menjaga citra perusahaan di mata publik.

9) Negosiasikan rincian gaji dan tanggal mulai bekerja

Semakin tinggi posisi yang ditawarkan, maka semakin besar kemungkinan kandidat menegosiasikan gaji, uang lembur, jaminan kesehatan dan sebagainya.

Coba tawarkan gaji sedikit di atas pengajuan mereka jika memang benar-benar berkualitas dan terbukti, namun masih masuk ke dalam *budget* perusahaan.

Proses ini sekaligus menentukan tanggal mulai bekerja, karena biasanya kandidat meminta waktu untuk menjalankan proses pengunduran diri dari perusahaan sebelumnya.

10) Menyambut karyawan baru

Cara *onboarding* karyawan baru di perusahaan mempengaruhi apakah Anda akan mempertahankan karyawan tersebut di masa depan atau tidak.

Jaga hubungan baik dengan karyawan baru dari mulai mereka menerima penawaran kerja. Tetapkan seorang mentor yang akan memandu karyawan tersebut dan pastikan ia merasa diterima oleh karyawan lainnya.²

Setelah melaksanakan tahapan seleksi dan beberapa tes yang diberikan, kemudian dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

²<https://www.karyaone.co.id/blog/proses-rekrutmen-karyawan/> diakses 16 Agustus 2019.

4. Bidang-bidang Usaha

Berikut bidang usaha atau bagian dari Bank Muamalat KCP Palopo:

a. Pimpinan Cabang

Struktur tertinggi di kantor cabang yang bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan di level kantor cabang dan membawahi keseluruhan manager manager, baik bisnis maupun operasional.

b. Mikro/Makro *Marketing Manager*

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro/makro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

c. *Supervisor*

Bertanggung jawab melakukan supervisi terhadap proses pembiayaan baik dari aspek penilaian jaminan, aspek yuridis atau legal, pengadministrasian dan pelaporan. Membina dan melatih *teller* dan *costumer service* dan melakukan sosialisasi kepada *teller* dan *costumer service* serta pihak terkait lainnya dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi *front office* di kantor.

d. *Area Financing Officer*

Melakukan *review* pembiayaan, mencermati setiap pengajuan pembiayaan untuk diajukan ke komite kantor pusat.

e. *Teller*

Teller bertugas melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan dan SLA yang ditetapkan untuk

mencapai *service excellent* implementasi fungsi *service provider*, memberikan dukungan kepada *supervisor* layanan, *operation manager*, pimpinan cabang dan lain-lain.

f. Customer Service

Fungsi seorang *customer service* menjadi bagian terdepan dalam menerima tamu (pelanggan) yang memiliki masalah-masalah mengenai produk perusahaan. *Customer service* menjadi pendengar dan melayani dengan baik dan ramah setiap pertanyaan, aduan dan permintaan pelanggan dengan baik serta memberikan solusi atas masalah-masalah pelanggan. *Customer service* selalu menjaga hubungan baik dengan pelanggan, klien atau nasabahnya. Semua proses pelayanan dari awal hingga akhir menjadi tanggung jawab dan tugas *customer service*.

5. Proses Penerimaan Karyawan Baru Pada Bank Muamalat KCP Palopo

Penerimaan karyawan baru pada bank muamalat KCP Palopo, terpusat di kantor cabang Makassar.

1. Melewati 6 tahap, yakni:
 - a. Pengiriman berkas
 - b. Wawancara awal
 - c. Tes tulis perbankan syariah
 - d. Tes TOEFL
 - e. Tes wawancara akhir/baca Al-Qur'an
2. Dokumen yang perlu disiapkan oleh calon pelamar

- a. CV. Lamaran/bermaterai 6000
- b. Ijazah terakhir/legalisir

Hal ini juga disampaikan langsung oleh salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Palopo, A. Miftahul K, (SBOSS) mengenai penerimaan karyawan baru yang akan menyerahkan berkasnya melalui wawancara pada hari rabu tanggal 24 juli 2019 pukul 11:30

“Proses penerimaan karyawan Bank Muamalat KCP Palopo terpusat dikantor cabang Makassar yang telah sesuai dengan prosedur yang berlaku di kantor pusat dan karyawan yang diterima menjadi karyawan di Bank Muamalat hanya muslim dan muslimah untuk menjalankan dan sistem operasional perusahaan, tetapi untuk nasabah kami menerima baik dari Islam maupun non Islam karena Bank syariah khususnya Bank Muamalat adalah Rahmatan Lil Alamin”³

6. Perbedaan implementasi rekrutmen karyawan bank syariah dengan bank konvensional.

Adapun perbedaan pelaksanaan perekrutan karyawan di Bank syariah dengan Bank konvensional yakni.

1. Bank syariah

Mengenai sistem pelaksanaan perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP palopo. Hal ini disampaikan oleh salah satu karyawan Bank Muamalat yaitu Bapak Hadi (PINCAB).

“Dari sisi luar hingga ujung rambut ke ujung kaki sudah pasti wajib tertutup baik karyawan pria dan wanita yang sesuai dengan ajaran islam, wajib mengetahui membaca Al-Qur’an dan wajib mengetahui dasar-dasar bank syariah itu sendiri baik dari transaksi dan sistem operasionalnya”⁴

³ A Miftahul K, (SBOSS) hasil wawancara pada rabu 24 juli 2019, pukul 11:30

⁴Bapak Hadi Santoso, Pimpinan Cabang Bank Muamalat KCP palopo.wawancara pada tanggal 28 Agustus 2019.

Jadi dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Bank Muamalat KCP Palopo harus sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk mengimplementasikan perekrutan karyawan baru yang akan bekerja di perusahaan.

2. Bank konvensional

Sedangkan tahap seleksi penerimaan karyawan Bank konvensional sebagai berikut :

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi tes potensi dasar (TPD) dan *person organization fit* (FIT)
- c. Seleksi tes pengetahuan umum (TPU), tes pengetahuan kebanksentralan (TPK), dan tes bahasa inggris
- d. Seleksi psikologi, *leaderless group discussion* (LGD), dan wawancara psikologi
- e. Seleksi tes kesehatan dan tes psikiatri
- f. Wawancara akhir
- g. Pra *leadership forum* dan *leadership forum*

Jadi sangat jelas proses perbedaan rekrutmen karyawan antara bank syariah dengan bank konvensional, bank syariah lebih mengutamakan prinsip-prinsip Islam dalam merekrut karyawan baru yang akan dipekerjakan di Bank Muamalat sedangkan bank konvensional tidak mengutamakan prinsip-prinsip Islam.

B. Pembahasan

1. Analisis Implementasi Perekrutan Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo.

Berdirinya bank-bank syariah di Kota Palopo sangat direspon baik oleh umat Islam, karena bank-bank syariah ini merupakan bank yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist, yang merupakan landasan hukum bagi umat Islam. Selain itu timbulnya bank-bank syariah juga disebabkan oleh haramnya bunga bank dari bank konvensional yang difatwakan oleh MUI, karena bunga bank itu termasuk riba dan hukumnya haram.

Berkembangnya bank-bank di Indonesia tentunya harus didukung dari manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Begitu juga bank syariah yang ada di Kota Palopo khususnya bank muamalat KCP Kota Palopo, yang berdiri pada tahun 2005 dan beroperasi hingga sekarang, tentunya harus mendapatkan dan merekrut karyawan yang memahami sistem kerja dari bank syariah itu sendiri baik dari transaksi dan operasional.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (banker) sebagai motor penggerak operasional bank harus disiapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setia transaksi perbankan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang SDM-nya, dan selalu melakukan sesuatu perencanaan itu berdasarkan dengan syariat Islam. Serta menjadikan SDM-nya itu sebagai sumber daya manusia yang memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintahan maupu hukum Agama.

Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Nilai-nilai Islam inilah yang sesungguhnya yang menjadi nilai-nilai utama organisasi. Dalam implementasi selanjutnya, nilai-nilai Islam ini akan menjadi payung strategis hingga taktis seluruh aktivitas organisasi sebagai kaidah berfikir, aqidah, dan syariah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dan beraktivitas, sedangkan kaidah amal difungsikan sebagai tolak ukur kegiatan organisasi, tolak ukur syariah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal dan haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang muslim. Sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah.

Atas dasar nilai-nilai utama itu pula tolak ukur strategis bagi aktivitas perusahaan adalah syariat Islam itu sendiri. aktivitas apapun bentuknya, pada dasarnya adalah aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang selalu terikat dengan syariah. Oleh karena itu, syariah adalah aturan yang diturunkan Allah untuk manusia melalui lisan Rasul-Nya. Syariah tersebut harus menjadi pedoman dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam aktivitas

bisnis. Banyak sekali ayat dalam Al-Qur'anyang menegaskan hal tersebut. Dengan demikian. keberadaan “Implementasi rekrutmen karyawan” sebagai sarana untuk mengimplementasikan Islam dalam kegiatan perekrutan karyawan pada perbankan syariah.

Dalam rekrutmen Islam ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria khusus yang disepakati berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh Bank Muamalat Indonesia. Seperti, muslim/muslimah, berbusana muslimah, serta diutamakan seseorang yang mempunyai integritas tinggi untuk mendakwahkan praktik syariah.

Sebagai lembaga keuangan yang berbasis Islam, selain memberikan persyaratan umum pada surat lamaran pekerjaan, Bank Muamalat Palopo memberi persyaratan khusus kepada calon karyawan yang akan melamar. Harus beragama Islam adalah syarat wajib bagi karyawannya, terutama untuk karyawan perempuan diwajibkan untuk menggunakan busana yang menutup aurat. Sebagai karyawan bekerja pada lembaga berbasis syariah harus memperlihatkan nuansa Islami sehingga dengan melihat selintas orang dapat menebak kalau dia bekerja di lembaga syariah. Diharapkan karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Palopo senantiasa tampil sopan, bersih, rapi, dan anggun. Karena hal tersebut dapat mencerminkan kepribadian seseorang.

Syarat berikutnya adalah tes agama Islam seperti membaca Al-Quran dan menghafal surat-surat pendek. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana para calon karyawan memahami dan mengamalkan AL-Qur'an dalam kehidupan sehari-harinya. Karena setiap karyawan bank muamalat harus mempunyai dasar

agama yang bagus untuk dapat mencapai dakwah Islamiyah, maka dari itu tes Agama sangat dibutuhkan.

Berikut yang berkaitan dengan proses pelaksanaan perekrutan karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo berdasarkan Ekonomi Islam.

1. Rekrutmen

Merupakan proses pencarian pelamar dalam jumlah banyak dan waktu yang tepat seperti yang telah dikemukakan dalam pembahasan sebelumnya, adanya kekosongan pada suatu bagian yang ada disebabkan karena berbagai alasan diantaranya :

- a. Adanya kekosongan dalam jabatan tertentu.

Kekosongan jabatan dalam hal ini terjadi karena staf yang mengisi jabatan tersebut naik jabatan atau disebabkan karena staf tersebut keluar dari bank.

- b. Adanya pembukaan kantor cabang baru.

Dengan dibukanya cabang baru secara otomatis pihak bank syariah akan menambah jumlah karyawan barunya.

Selain alasan yang telah disebutkan diatas, proses rekrutmen karyawan di bank syariah didasarkan pada kebutuhan karyawan baru untuk menempati jabatan tersebut, seperti hasil wawancara dengan Bapak Hadi Santoso (PINCA) Bank Muamalat KCP Kota Palopo, pada hari Rabu tanggal 27 Agustus 2019 sebagai berikut.

“Rekrutmen karyawan yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Palopo tidak setiap tahun terjadi, rekrutmen baru dilakukan setelah adanya kebutuhan SDM yang diperlukan untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu yang sesuai dengan bidangnya karena dalam proses perekrutan ini berjalan secara transparansi dan adil, pelamar yang lolos seleksi berkasnya akan kami kirim ke pusat”

“Proses perekrutan karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo juga memberikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar yang akan mengajukan berkasnya di bank tersebut, misalnya pelamar harus beragama Islam dan mampu membaca Al-Qur’an, karena standar karyawan Bank Muamalat harus mampu membaca Al-Qur’an dan memahami sistem kerja dari bank syariah mulai dari transaksi dan operasional bank.”⁵ (Lanjut Bapak Hadi)

Jadi implementasi nilai-nilai Islam dalam rekrutmen karyawan telah dilakukan oleh Bank Muamalat KCP palopo. Hal ini dapat dilihat dari persyaratan yang harus dipenuhi kemudian proses pelaksanaan rekrutmen ini telah dijalankan secara transparansi dan adil bagi karyawan yang ingin bekerja di bank muamalat, yang dimulai sejak bank muamalat beroperasi hingga sekarang.

2. Kendala dan solusi dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada bank muamalat perspektif ekonomi Islam

a. Kendala

Kendala dalam poses penerimaan atau rekrutmen karyawan baru dapat digolongkan dalam tiga bentuk, yaitu faktor-faktor internal yang bersumber dari lingkungan perusahaan, faktor organisasional dari perusahaan itu sendiri dan kebiasaan calon karyawan baru tersebut. Faktor internal biasanya banyak kaitannya dari manajer, manajer terkadang ingin mencari tenaga kerja yang baru lulus dari satuan pendidikan yang bertujuan untuk meresh atau memberi penyegaran di perusahaan. Maka akan sering terjadi pergantian karyawan nantinya. Kemudian dari faktor organisasional, faktor ini lebih berhubungan dengan sistem imbalan, berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan, dan pemberian hak cuti. Faktor ini merupakan kendala yang sederhana namun faktor

⁵Bapak Hadi salah satu karyawan Bank Muamalat KCP palopo.wawancara pada tanggal 28 Agustus 2019.

ini juga yang dapat menjadi masalah di internal perusahaan, misalnya jumlah tunjangan dan cuti karyawan satu dengan karyawan yang lainnya berbeda, maka akan terjadi kecemburuan sosial yang berimbas negatif di perusahaan tersebut. Dan dari segi kebiasaan karyawan, dalam faktor ini berkaitan dengan sifat karyawan itu sendiri. Yang jadi perhatian dalam faktor ini adalah sifat-sifat buruk yang biasa karyawan lakukan, sebagai contoh terlalu menganggap enteng suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, dikhawatirkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai pada waktu telah di tentukan.

b. Solusi

1) Proses rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo sudah sangat baik tetapi harus lebih dioptimalkan lagi agar kedepannya mendapatkan calon-calon karyawan yang lebih berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan atau bank itu sendiri.

2) Bank Muamalat Kota Palopo hendaknya dapat memberikan pelatihan khusus kepada karyawan baru yang telah diterima dan menanamkan nilai-nilai keislaman agar dapat bekerja dengan adil, jujur dan profesional dalam melaksanakan tugas dan amanah yang diberikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Implementasi Rekrutmen Karyawan Di Bank Muamalat Kota Palopo”, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bank Muamalat KCP Palopo memberikan persyaratan khusus kepada calon karyawan yang akan melamar antara lain wajib beragama Islam, untuk karyawan perempuan diharuskan berbusana muslimah dan mampu membaca Al-Qur'an. Dalam penyaringan calon karyawan bank muamalat memilih kompetensi batiniyah, karena dinilai lebih sejalan dengan nilai-nilai Islam, antara lain kejujuran dan amanah. Maka akan dapat mempermudah mencapai salah satu tujuan perusahaan yaitu menjalankan dakwah Islamiyah. Dan implementasi perekrutan karyawan berdasarkan ekonomi Islam pada Bank Muamalat KCP Palopo dalam praktiknya telah dilakukan sejak Bank Muamalat berdiri pada tahun 2005 beroperasi hingga sekarang dan implementasi nilai-nilai Islam dalam proses perekrutan karyawan pada Bank Muamalat telah dipahami oleh semua karyawan yang bekerja di Bank Muamalat KCP Palopo, terbukti bahwa semua karyawannya telah mengikuti dan menjalankan proses penerimaan karyawan secara adil, jujur dan amanah dengan baik serta memohon ridho dari Allah SWT.

2. Ada beberapa kendala yang dihadapi Bank Muamalat KCP Palopo dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan. Yakni, faktor internal yang bersumber dari

lingkungan perusahaan, faktor organisasional dari perusahaan itu sendiri dan kebiasaan calon karyawan baru tersebut. Faktor internal biasanya banyak kaitannya dari manajer, manajer terkadang ingin mencari tenaga kerja yang baru lulus dari satuan pendidikan yang bertujuan untuk merefresh atau memberi penyegaran di perusahaan. Kemudian dari faktor organisasional, faktor ini lebih berhubungan dengan sistem imbalan, berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan, dan pemberian hak cuti. Faktor ini merupakan kendala yang sederhana namun faktor ini juga yang dapat menjadi masalah di internal perusahaan. Dan dari segi kebiasaan karyawan, dalam faktor ini berkaitan dengan sifat karyawan itu sendiri. Yang jadi perhatian dalam faktor ini adalah sifat-sifat buruk yang biasa karyawan lakukan, sebagai contoh terlalu menganggap enteng suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, dikhawatirkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

B. Saran

Setelah penulis mengamati dan melakukan wawancara yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini serta dari hasil penelitian, maka penulis menyampaikan beberapa saran serta rekomendasi sebagai berikut :

1. Bank Muamalat hendaknya mengedepankan calon karyawan yang muslim dan muslimah yang taat pada ajaran Islam dan lulus di perguruan tinggi yang berbasis syariah dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diempuhnya.
2. Bank muamalat hendaknya mengoptimalkan sosialisasi ke perguruan tinggi yang berbasis syariah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan dan keinginan perusahaan agar bank muamalat dapat mencapai target dan tujuan awal dari bank.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah Agus, *Pemanfaatan Potensi Hasil Tambak Desa Balo-Balo Kecamatan Wotu*, 2017
- Amirullah, dkk, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Dionata Kevin, *Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia*, 2016
- Fahmi Abu, et al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*.
- Fahmi Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta, 2016
- Gemala Dewi, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan Perasuransian Indonesia Syari'ah di Indonesia*, (Cet. I; Jakarta: kencana, 2004)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011
- Hakim Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Hariandja Effendi Tua Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo*, Jakarta: 2002
- Hafidhudin Didin dan Tanjung Henri, *Manajemen Syariah dalam praktik*, (Cet I Jakarta:Gema Insani Pers, 2003)
- Ibrahim Muhammad Quthb, *Kebijakan Ekonomi Umar*, Jakarta: Pustaka Azzam, (Cet I, 2002)
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: BumiAksara, 2011
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani, Op.Cit.*
- Mangu negara Prabu Anwar, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2008
- Margiono, *metodologi penelitian pendidikan*, (Cet. I, Jakarta: Rineka Cipta, 2003)

Purwati Wiwin, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam proses Rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT MuamalatLimpung*, 2015

Sugioyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R dan D*, (Cet VII; Bandung: Avabeta, 2009)

Sulistiani teguh Ambar dan rosidah, *Manajemen Suber Daya Manusia*, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009

Sukmadinata Syaodih Nana, *Metode Penelitian Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya

Siagan P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Saefullah Kurniawan, Tisnawati Ernie, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2005

Sulistiani Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yokyakarta: Graha Ilmu, 2009)

Viethza Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Erlangga, 2012)

Sumber lain:

<https://Eprints.walisongo.ac.id>, Akses 23 Februari 2019.

Pengertian, persentase <http://oc.its.ac.id/ambilfile.php?idp=1702>, Akses 23 Februari 2019.

L

A

M

P

I

R

A

IAIN PALOPO

N

Dr. Mahadin Shaleh, M.SI

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran :

Hal : skripsi an. Hamzah Aras

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hamzah Aras

NIM : 15 0402 0100

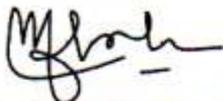
Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo.

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diujikan pada ujian munaqasyah. Demikian disampaikan untuk diprosesseanjutnya.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing I



Dr. Mahadin Shaleh, M.Si -
NIP.19561217 198303 1 011

Tanggal:

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
NIP.19740630 200501 1 004

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo".

Yang ditulis oleh

:

Nama : Hamzah Aras

Nim : 15 0402 0100

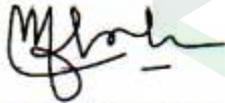
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

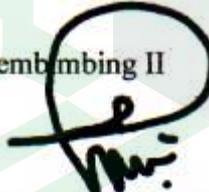
Pembimbing I



Dr. Mahadin Shaleh, M.Si
NIP.19561217 198303 1 011

Tanggal:

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
NIP.19740630 200501 1 004

Tanggal:

IAIN PALOPO

Dr. Takdir, S.H., M.H

Dr. Fasiha, M, EI

NOTA DINAS PENGUJI

Lampiran :

Hal : skripsi an. Hamzah Aras

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hamzah Aras

NIM : 15 0402 0100

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo.

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diujikan pada ujian munaqasyah. Demikian disampaikan untuk diprosesseanjutnya.

Wassalamualaikum wr.wb

Penguji I

Dr. Takdir, S.H., M.H
NIP.19750724 200312 1 002

Tanggal:

Penguji II

Dr. Fasiha, M, EI
NIP.19810213 200604 2 002

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo".

Yang ditulis oleh

Nama : Hamzah Aras
Nim : 15 0402 0100
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Penguji I

Dr. Takdir, S.H., M.H
NIP.19790724 200312 1 002

Tanggal:

Penguji II

Dr. Fasiha, M, EI
NIP.19810213 200604 2 002

Tanggal:

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Implementasi Rekrutmen Karyawan pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo yang ditulis oleh Hamzah Aras, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0402 0100, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu, Tanggal, 29 Januari 2019 M, bertepatan dengan Tanggal, 4 Rabi'ul akhir 1441 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk ajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ()
Ketua Sidang/Penguji tanggal :
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A ()
Sekretaris Sidang/Penguji tanggal :
3. Dr. Takdir, S.H., M.H ()
Penguji I tanggal :
4. Dr. Fasiha, M.EI ()
Pengui II tanggal :
5. Dr. Mahadin Shaleh, M.SI ()
Pembimbing I/Penguji tanggal :
6. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag ()
Pembimbing II/Penguji tanggal :



Bank Muamalat

SURAT KETERANGAN

Assalamu Alaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Miftahul Khair Idris
NIK : 20100207
Jabatan : Sub Branch Operation Service Supervisor

Dengan ini menerangkan bahwa :

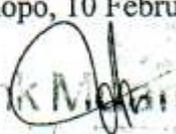
Nama : Hamzah Aras
NIM : 15 0402 0100
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bahwa yang bersangkutan tersebut telah melakukan penelitian di Bank Muamalat Indonesia KCP Palopo pada bulan Juli 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan semestinya

Wassalamu Alaikum Wr Wb

Palopo, 10 Februari 2020


Bank Muamalat

Andi Miftahul Khair Idris

IAIN PALOPO



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 971/IP/DPMPTSP/II/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : HAMZAH ARAS
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Agatis Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 15 0402 0100

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA PALOPO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Lokasi Penelitian : BANK MUAMALAT KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian : 16 Juli 2019 s.d. 16 Agustus 2019

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 17 Juli 2019

Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

FARID KASIM JS, SH, M.Si

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 19830309 200312 1 004

Tertusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo

Lampiran I : dokumentasi





IAIN PALOPO

RIWAYAT HIDUP



Hamzah Aras, lahir di Masamba pada tanggal 20 Oktober 1996. Penulis merupakan anak kelima dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Muh. Aras dan ibu St. Aisyah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis selesai pada tahun 2009 di SDN 182 Wonokerto. Kemudian ditahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Sukamaju hingga tahun 2012. Kemudian pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Sukamaju yang sekarang telah beralih ke UPT SMA Negeri 10 Luwu Utara hingga lulus pada tahun 2015, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan satrta 1 (S1) dengan bidang yang ditekuni yaitu di Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pada tahun 2016 penulis menggeluti salah satu lembaga kemahasiswaan yakni Resimen Mahasiswa (MENWA) Satuan 712 IAIN Palopo dan menjabat sebagai wakil komandan satuan pada tahun 2018 dan pada tahun berikutnya menjabat sebagai komandan satuan pada tahun 2019. Hingga penulis lulus pada tahun 2020.

Contact Person Penulis: hamzaharas96@gmail.com

IAIN PALOPO