

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN  
PENEMPATAN TENAGA KERJA SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN MUTU SDM BERBASIS SYARIAH  
(Studi Kasus Pada BMT Anugrah Batang Kuis)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Menyelesaikan Studi Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**SARANI**  
**NPM: 1701280004**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN  
TENAGA KERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU SDM BERBASIS  
SYARIAH (STUDI KASUS PADA PEGAWAI BMT ANUGRAH BATANG KUIS**

**OLEH:**

**SARANI**

**NPM:1701280004**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
Dipertahankan dalam ujian skripsi*

**Medan, 02 Oktober 2021**

**Pembimbing**



**Dr. Sugianto, MA**

**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :**

**Nama Mahasiswa : Sarani**  
**NPM : 1701280004**  
**Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah**  
**Tanggal Sidang : 14/10/2021**  
**Waktu : 09.00 s.d selesai**



**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I : Dr.Maya Sari, SE.Ak,M.Si**  
**PENGUJI II : Riyan Pradesyah,SE.Sy,M.EI**

*[Handwritten signatures]*

**PENITIA PENGUJI**

**Ketua, Sekretaris,**  
**U M S U**

**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Dr. Zailani, MA**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh  
 Nama Mahasiswa : Sarani  
 NPM : 1701280004  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai Bmt Anugrah Batang Kuis"

Medan, 02 Oktober 2021



**Pembimbing Skripsi**

**Dr. Sugianto, MA**

**Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah**

**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Oorib, MA**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Olch :

Nama Mahasiswa : Sarani  
 NPM : 1701280004  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis"

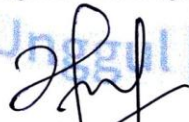
Medan, 02 Oktober 2021

**Pembimbing Skripsi**



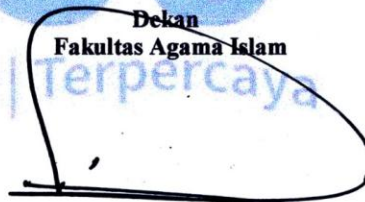
**Dr. Sugianto, MA**

**Ketua Program Studi  
 Manajemen Bisnis Syariah**



**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**Dekan  
 Fakultas Agama Islam**



**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Oorib, MA**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **Sarani**  
NPM : 1701280004  
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**  
Jenjang : **S1 (Strata Satu)**  
Ketua Program Studi : **Isra Hayati, S.Pd, M.Si**  
Dosen Pembimbing : **Dr. Sugianto, MA**  
Judul Skripsi : **"Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis)"**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12 September 2021	- Gambaran umum mengenai BMT Anugrah Batang Kuis - Menambahkan Produk BMT Anugrah Batang Kuis		
18 September 2021	- Hasil Penelitian disesuaikan dengan rumusan masalah		
23 September 2021	- Proses rekrutmen dijelaskan siapa yang menyampaikan - Proses seleksi dijelaskan siapa yang menyampaikan - Catatan kaki		
28 September 2021	- Catatan kaki - ACC Sidang Meja Hijau		

Medan, 28 September 2021

Diketahui/Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Sugianto, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Sarani  
NPM : 1701280004  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Sugianto, MA  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6 Agustus 2021	Perbaikan dalam Penulisan Latar Belakang masalah Proses rekrutmen dan sekleksi di BMT Anugrah Btang Kuis Catatan Kaki		
25 Agustus 2021	Rekrutmen para ahli di buat satu paragraf Halam 13 di masukkan di BAB IV Jumlah narasumber dibunyikan		
26 Agustus 2021	Acc seminar proposal		

Medan, 26 Agustus 2021

**Diketahui/Disetujui**  
**Dekan**

**Assoc. Prof. Dr.**  
**Muhammad Qorib, MA**

**Diketahui/ Disetujui**  
**Ketua Program Studi**

**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**Pembimbing Proposal**

**Dr. Sugianto, MA**

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sarani  
NPM : 1701280004  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis”** merupakan karya asli saya, jika dikemudian hari terbukti bahwa hasil skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 02 Oktober 2021

Yang menyatakan:



Sarani  
1701280004



**PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada orang tua

**KAKAK BESERTA ABANG JUGA TEMAN TEMAN TERDEKAT YANG  
MENSUPPORT SAYA**

**AYAHANDA WASIS**

**IBUNDA SAHARA**

**TEMAN- TEMAN YANG SELALU MEMBERI SUPPORT KEPADA SAYA  
TAK LEKANG SELALU MEMBERIKAN DOA KESUKSESAN &  
KEBERHASILAN**

**MOTTO:**

**"JANGAN TUNTUT TUHANMU KARENA  
TERTUNDANYA KEINGINAN MU, TAPI TUNTUT  
DIRIMU KARENA MENUNDA ADABMU  
KEPADA ALLAH."**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

### KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Zal	Z̤	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z̤	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿAin	ʿ	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
<u> /</u>	Fathah	A	A
<u> /</u>	Kasrah	I	I
و <u> /</u>	dammah	U	u

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
<u> /</u> ي	Fathah dan ya	Ai	a dan i
<u> /</u> و	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كتب
- Fa'ala : فعل
- Kaifa : كيف

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا / <u> /</u>	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
<u> /</u>	Kasrah dan ya		I dan garis di

ى		Ī	atas
و	Fathah dan waw	Au	a dan u
و			

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qāla : قيل

#### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

*Ta marbūtah* yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضةالاطفا
- *al-Madīnah al-munawwarah* : المدينة المنورة
- *ṭalḥah* : طلحة

#### e. Syaddah (tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البير
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

##### 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

#### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah

dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

#### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż<sup>3</sup>unzilafihī al-Qur'anū
- SyahruRamadanal – lażiunzilafihīl - Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-‘alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahiwaḥaṭḥunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.



## **ABSTRAK**

**Sarani, 1701280004, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis), Pembimbing Dr. Sugianto, MA.**

*Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan BMT Anugrah Batang Kuis, untuk mengetahui mengenai Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai upaya peningkatan mutu SDM berbasis syariah.*

*Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah BMT Anugrah Batang Kuis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terarah yang di mana peneliti menanyakan kepada informan terkait hal-hal yang telah disiapkan sebelumnya. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengumpulkan, menjabarkan, dan membentuknya dalam sebuah pola.*

*Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis), adalah BMT masih kurang optimal dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja, proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BMT Anugrah Batang Kuis hanya sedikit budgetnya, informasi mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada BMT Anugrah Batang Kuis masih minim informasi di sosial media, kurangnya SDM dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, dalam proses rekrutmen dan seleksi masih butuh pegawai yang memahami dalam bidang tersebut.*

**Kata kunci :** *Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Penempatan tenaga Kerja, BMT Anugrah Batang Kuis.*

## ABSTRACT

***Sarani, 1701280004, Analysis of the Implementation of Recruitment Selection and Placement of Manpower as an Effort to Improve the Quality of Sharia-Based Human Resources (Case Study on BMT Anugrah Batang Kuis Employees), Supervisor Dr. Sugianto, MA.***

*This research was conducted at the BMT Anugrah Batang Kuis Company, to find out about the Implementation of Recruitment, Selection and Placement of Manpower as an effort to improve the quality of sharia-based HR.*

*The research is a field research (field research) with a qualitative descriptive approach. The subject of this research is BMT Anugrah Batang Kuis. The data collection technique used was a directed interview in which the researcher asked informants regarding things that had been prepared previously. The data analysis used is to use data obtained from interviews, observations and documentation, by collecting, describing, and forming them in a pattern.*

*The results obtained regarding the Implementation of Recruitment Selection and Manpower Placement as an Effort to Improve the Quality of Sharia-Based HR (Case Study on BMT Employees Anugrah Batang Kuis), is that BMT is still less than optimal in the implementation of recruitment, selection, and placement of workers, the recruitment process, the selection and placement of workers at BMT Anugrah Batang Kuis only has a small budget, information regarding the implementation of recruitment and selection at BMT Anugrah Batang Kuis is still minimal information on social media, the lack of human resources in the implementation of recruitment and selection greatly affects the quality of employee performance, in the recruitment and selection process still need employees who understand in this field.*

***Keywords : Implementation of Recruitment, Selection, Work Placement, BMT Anugrah Batang Kuis.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamua"alaikum Wr. Wb*

Alhamdullilah segala puji bagi Allah SWT berkat rahmat-Nya dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S-1 Sarjana Ekonomi Syariah pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari sepenuhnya akan segala kekurangan yang penulis miliki baik pengetahuan, pengalaman maupun kemampuan.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, dukungan semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Wasis dan Ibunda Sahara yang sangat penulis cintai dan sayangi. Karena mereka telah memberikan kasih sayang, mendidik, membimbing, dan mendoakan penulis, serta memberikan semangat dalam menjalankan perkuliahan dan menyusun skripsi.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA** selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Isra Hayati, S.Pd., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak **Dr. Sugianto, M.A** sebagai Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah banyak memberikan informasi serta pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
7. Ibu **Ratna Sari, S.Pd.I** selaku pegawai BMT Anugrah Batang Kuis yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian hingga selesai.
8. Seluruh responden pelaksanaan rekrutmen seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagai upaya peningkatan mutu SDM berbasis syariah (studi kasus pada pegawai BMT Anugrah Batang Kuis) Jl. Muspika, Batang Kuis, Deli serdang yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Terima kasih untuk semua dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

*Wassalammu"aliakum Wr, Wb*

Medan, Juli 2021  
Penulis

**SARANI**  
NPM. 1701280004

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka.....	10
a. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT).....	10
1. Pengertian Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) .....	10
b. Rekrutmen .....	13
1. Pengertian Rekrutmen Menurut Para Ahli .....	13
2. Sumber dan Metode Rekrutmen.....	15
3. Metode-Metode Rekrutmen .....	18
c. Penetapan Tenaga Kerja .....	20
1. Pengertian Penetapan Tenaga Kerja.....	21
2. Fungsi Penetapan Tenaga Kerja.....	22
3. Bentuk Penetapan Tenaga Kerja .....	24
4. Prinsip Penetapan Tenaga Kerja.....	26
d. Masalah Turnover Penggantian pegawai .....	28
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Berfikir.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Rancangan Penelitian .....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
a. Lokasi Penelitian .....	41
b. Waktu Penelitian .....	41
C. Kehadiran Peneliti .....	42
D. Tahapan Penelitian .....	42

E. Data dan Sumber Data .....	43
a. Jenis Data.....	43
b. Sumber Data .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
a. Studi Pustaka .....	44
b. Observasi .....	44
c. Wawancara .....	44
d. Dokumentasi.....	48
G. Teknis Analisis Data .....	48
H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan.....	50

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 51**

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Temuan Penelitian.....	61
C. Pembahasan .....	66

**BAB V PENITUP .....** 77

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran-Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Bank Syariah dengan Bank Konvensional .....	13
Tabel 2.2 Kajian Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	34

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor lembaga baik *profit* maupun *non profit* untuk lebih berkembang dan maju. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM)<sup>1</sup>.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta karsa. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya lembaga dalam pencapaian tujuan. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedianya modal, namun jika tanpa sumber daya manusia yang diharapkan maka akan sulit bagi lembaga untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagusnya perumusan

---

<sup>1</sup> Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: BumiAksara, 2008



tujuan dan rencana organisasi, semuanya hanya akan sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dibiarkan begitu saja<sup>2</sup>.

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2), pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa<sup>3</sup>.

Karyawan sebagai anggota lembaga hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada lembaga dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Mendapatkan karyawan yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan lembaga. Berhasil atau tidaknya lembaga dalam mencapai tujuan dan target *operasional* tidak terlepas dari peran karyawan yang *berkompeten* dan *berintegritas* tinggi<sup>4</sup>.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan adil karena itu merupakan amanat. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58-59:

---

<sup>2</sup> Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu.

<sup>3</sup> Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, Menggagas Bisnis Islami, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

<sup>4</sup> *Ibidh*, h. 109

الْعَدْلَ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَعَلَيْكُمْ بِشَأْنِهِ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ قُلُوبَكُمْ وَهُوَ عَزِيزٌ ذَا جُنْدٍ عَدُودٌ ۚ

*“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-sebaiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS An-Nisa’: 58-59).*

Dengan turunnya surat An-Nisa’ ayat 58-59 memberitahukan agar Rasulullah SAW. tetap mepercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Dalam individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (7) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Oleh karenanya, peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan, visi dan misi suatu lembaga tidak terlepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

---

<sup>5</sup> Q.S. An-Nisa 58-59

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada lembaga satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen lembaga, bagaimanaseharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen lembaga harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan<sup>6</sup>.

Aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah/kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *Jobspec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.

---

<sup>6</sup> Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta

Secara teoritis, *man spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan dan kriteria syariah. Begitu juga halnya dengan lembaga keuangan syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan lembaga-lembaga konvensional.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Anugrah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya di daerah Batang Kuis. Selama berdiri BMT Anugrah mengalami tingkat pertumbuhan yang cukup baik. Tidak hanya dengan inovasi produk tetapi juga kualitas sumber daya manusianya yang baik. Bisa dilihat dari segi pelayanan yang diberikan pengelola kepada para anggota dan calon anggotanya, juga adanya *evaluasi* ataupun *briefing* dalam hal pelayanan. Hal yang demikian juga diterapkan di BMT Anugrah Natang Kuis.

Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya BMT Anugrah Batang Kuis memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara *efektif* dan *efisien* guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Dalam hal perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan baru, BMT Anugrah Batang Kuis telah menentukan *job spec* dan *man spec* yang disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan baru tersebut yang pastinya salah satu penempatannya disesuaikan dengan kriteria syariah. Akan tetapi, BMT Anugrah Batang Kuis terkadang masih terjadi *double job* atau satu orang menjalankan dua tugas untuk dua departemen. Hal ini menjadikan suatu hambatan dalam sistem operasional perusahaan terlebih pada

saat pengambilan keputusan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja atau karyawan bagi lembaga keuangan syariah, maka diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum akan tetapi ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan, sehingga dalam melayani kebutuhan nasabah akan lebih maksimal, terarah dan tepat. Untuk itu, BMT Anugrah Batang Kuis perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan dan ajaran Islam. Berawal dari masalah ini, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di BMT Anugrah Batang Kuis.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada BMT Anugrah Batang Kuis)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pelaksanaan rekrutman, seleksi dan penempatan tenaga kerja / karyawan baru belum sesuai dengan keahliannya.
2. Kurangnya tenaga team seleksi karyawan baru yang mengakibatkan penempatan posisi karyawan kurang tepat.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap SDM berbasis syariah pada BMT Anungrah Batang Kuis?
2. Apakah Proses meningkatkan mutu SDM berbasis syariah pada BMT Anungrah Batang Kuis?

### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen seleksi dan penempatan kerja upaya peningkatan mutu SDM berbasis syariah di BMT Anungrah Batang Kuis.
2. Untuk menganalisis hambatan-hambatan apa yang dialami BMT Anungrah Batang Kuis dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagai peningkatan mutu SDM berbasis syariah.

### **B. Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan digunakan sebagai tambahan referensi kepustakaan karya ilmiah bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai perbaikan manajemen khususnya terkait dengan proses rekrutmen seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagai peningkatan mutu SDM berbasis syariah BMT Anugrah Batang Kuis.

### b. Bagi Pembaca

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dan menambah pengetahuan.

## C. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah terkait judul yang akan diteliti, identifikasi masalah berupa masalah yang muncul dari uraian latar belakang masalah, rumusan masalah atau juga dapat disebut fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian., dan sistematika penulisan yang berisikan rencana dari isis skripsi secara menyeluruh.

### BAB II : Landasan Teoretis

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka yang membahas teoriteori yang berkaitan dengan penelitian ini, serta

mencantumkan kerangka berpikir terjadinya fenomena yang akan diteliti dan kajian penelitian terdahulu yang relevan.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang rancangan penelitian yang membahas mengapa memilih pendekatan kaulitatif, lokasi dan waktu penelitian pada saat melakukan penelitian, kehadiran peneliti, tahapan penelitian yaitu menguraikan proses aktivitas pelaksanaan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pemeriksaan keabsahan temuan.

### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi penelitian yang mendeskripsikan tentang lokasi penelitian terkait dengan topik penelitian yang diajukan, temuan penelitian terkait dengan upaya menjawab fokus penelitian, dan pembahasan yang memuat gagasan peneliti.

### **BAB V : Penutup**

Pada bab ini berisi tentang simpulan serta saran-saran yang dianggap perlu berkaitan dengan penelitian untuk menjadi lebih baik lagi.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kajian Pustaka

##### a Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

##### 1. Pengertian Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) merupakan lembaga yang melopori berdirinya BMT. Selama ini, perkembangan BMT di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari pesan PINBUK dalam mendorong pendirian BMT-BMT di Indonesia. PINBUK merupakan salah satu lembaga swadaya masyarakat yang memiliki kepedulian untuk mengembangkan UKM di Indonesia.

Baitul Maal Wat Tamwil atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkan kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat sekitar dengan berlandaskan sistem ekonomi, yang berarti keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Sebagai lembaga sosial, BMT memiliki kesamaan peran dan fungsi dengan Lembaga Amil Zakat atau LAZ. Oleh sebab itu, BMT harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang mapan. Sementara itu, BMT sebagai lembaga bisnis lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yaitu simpan pinjam.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 317-318.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan suatu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang beroperasi dengan menggunakan sistem bagi hasil, yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki kelebihan dana (investor) dengan pihak yang memerlukan dana (pelaku usaha), bergerak dibidang jasa berupa simpan pinjam mikro syariah berfungsi sebagai tabungan juga dapat sebagai pinjaman (pembiayaan). Tata cara yang dilakukan BMT adalah sesuai dengan ketentuan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam melakukan transaksi BMT melakukan ekonomi umat islam sebagai langkah menjauhkan umat dari lingkaran panjang rentenirdan berusaha menghindari hal-hal yang dilarang oleh Islam, seperti riba, maysir, gharar dan lain sebagainya. Di mana hal ini terdapat dalam QS. Al-baqarah(2): 275, 276, 278 dan 279 antara lain:

مَثَلُ الْبَائِعِ إِذَا قَالَ مَا بَانَ لَهُمْ ذَلِكَ ۖ أَلَمَسَ مِنَ الشَّيْطَانِ يَتَخَبَّطُهُ الَّذِي يَقُومُ كَمَا إِلَّا يَقُومُونَ لَا الرِّبَا يَأْكُلُونَ الَّذِينَ  
إِلَى وَأَمْرُهُ سَلَفَ مَا فَلَهُ فَانْتَهَى رَبِّيَ مِنْ مَوْعِظَةٍ عَاجِزًا فَمَنْ ۖ الرِّبَا وَحَرَّمَ 275. الْبَائِعِ اللَّهُ وَأَحَلَّ ۖ الرِّبَا  
وَاللَّهُ ۖ الصَّدَقَاتِ وَيُرَبِّي الرِّبَا اللَّهُ يَمْحَقُ 276. خَلُدُونَ فِيهَا هُمْ ۖ النَّارِ أَصْحَابُ فَأُولَئِكَ عَادَ وَمَنْ ۖ اللَّهُ. 275.  
لَمْ فَإِنْ 279. مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنْ الرِّبَا مِنْ بَقِي مَا وَدَرُوا اللَّهُ اتَّقُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا 278. أَتَيْمِ قَارِكِ كُلِّ يُجِبُّ لَا  
تُظْلَمُونَ وَلَا تَظْلِمُونَ لَا مَأْمُولِكُمْ رُءُوسٌ فَلَكُمْ تُبْتُمْ وَإِنْ ۖ وَرَسُولِهِ اللَّهُ مَنْ بَحْرَبٍ فَأَذْنُوا تَفْعَلُوا

Yang artinya sebagai berikut :

275. Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.

276. Allah memusnahkan riba dan menyuburkan sedekah. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang tetap dalam kekafiran, dan selalu berbuat dosa.

278. Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman.

279. Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan. Dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Q.S. Al-baqarah 2: 275-279.

BMT juga semakin menunjukkan eksistensinya, seperti halnya Bank Syariah, kegiatan utama dari BMT itu sendiri adalah melakukan penghimpunan (wadiah dan mudharabah) dan penyaluran dana (prinsip bagi hasil, jual beli dan ijarah) kepada masyarakat<sup>9</sup>.

BMT merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang bergerak pada level mikro yang kegiatan operasionalnya beroperasi pada prinsip-prinsip berekonomi secara halal, adil dan menguntungkan, menjalankan perannya secara fenomenal dalam mengelola investasi yang berupa modal, tabungan dan titipan, yang menghubungkannya dengan pembiayaan untuk dapat mendorong pergerakan sektor usaha kecil. Seiring dengan peran BMT secara umum berfungsi sebagai baitul maal (peran sosial) yang mendistribusikan modal dari pihak yang kelebihan kepada pihak yang membutuhkan. Baitul maal berfungsi untuk menghimpun sekaligus menyalurkan dana sosial, sedangkan baitul tamwil merupakan lembaga bisnis yang berorientasi pada profit (laba)<sup>10</sup>.

Salah satu dari sekian banyak BMT yang ada adalah BMT Anugrah Batang Kuis, Kecamatan Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang yang peneliti fokuskan. Kegiatan utama dari BMT Anugrah Batang kuis adalah menyumbangkan usaha-usaha produktif dan investasi-investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil (UKM) dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Tidak hanya itu, kegiatan BMT juga dapat menerima titipan dari BAZIS (Badan Amil Zakat Infaq Shadaqah)

---

<sup>9</sup> Solikhul Hidayat, "Persepsi Masyarakat terhadap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat," dalam *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, vol. 2, h. 199.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 201.

yang menjalankan sesuai dengan amanah dan peraturannya, sehingga fungsi BMT tidak hanya *profit oriented*, tetapi juga *social oriented*.

BMT Anugrah Batang Kuis tidak hanya menyediakan dana untuk usaha kecil menengah saja tetapi, juga menyediakan dana untuk semua sektor pembisnis. Sektor bisnis yang paling penting yaitu terkait masalah perdagangan seperti persaingan antara bisnis yang sama dan ke tidak stabilan ekonomi yang ada dalam upaya anggota BMT.<sup>11</sup>

Kegiatan operasional BMT Anugrah Batang Kuis yaitu pengembangan usaha mikro di desa sehingga dapat menghidupkan ekonomi desa tersebut, pengenalan manajemen pengelolaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah LKMS BMT Anugrah Batang kuis, mekanisme pengajuan pembiayaan dan pengenalan administrasi pengelolaan keuangan BMT yang secara sederhana dalam kegiatan usahanya.

## **b Rekrutmen**

### **1. Pengertian Rekrutment Menurut Para Ahli**

Berikut ini adalah beberapa definisi atau pengertian Rekrutmen menurut para ahlinya.

- a. Pengertian Rekrutmen menurut **Fautino Cardoso Gomes (2003:105)**,  
Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

---

<sup>11</sup> Siti Mujiatun dan Hafidz, "Analysis Strategy Financing Payment Problems In The System Mudharabah: A Case Study BMT Kube Bandar Setia Sejahtera 001 Percut Sei Tuan," dalam *Proceeding Interational Seminar on Islamic Studies*, Vol. 1, h. 203-304.

- b. Pengertian Rekrutmen menurut **Robert L.Mathis (2011:207)**, Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan.
- c. Pengertian Rekrutmen menurut **Soekidjo Notoadmodjo (2003:130)**, Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.
- d. Pengertian Rekrutmen menurut **Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004:95)**, Rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

## 2. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Islam sangat memperhatikan betapa pentingnya proses rekrutmen ini sesuai dengan tuntunan syariat. Karena seperti yang kita pahami bahwa proses rekrutmen akan mempengaruhi kinerja yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi. Islam sangat menyerukan agar proses rekrutmen berjalan dengan jujur dan adil agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dapat terpenuhi. Hal ini jelas dalam Al Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 yang artinya:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

*Artinya : “ Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”*

Ayat ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang layak dijadikan bagian dari organisasi adalah mereka yang kuat dan dapat dipercaya. Meskipun pada zaman nabi sumber daya manusia yang dimaksud adalah untuk angkatan perang, tentu kekuatan disini sangat penting mengingat para sumber daya manusia adalah untuk berperang. Sedangkan pada saat ini kuat dapat diartikan sebagai orang yang sehat jasmani dan rohani. Sebagai karyawan sangat dibutuhkan fisik yang sehat dan jasmani yang kuat, sehingga mampu melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Hampir seluruh organisasi mengharuskan bagi pelamar kerja untuk melampirkan surat bukti sehat jasmani dan rohani dari dokter spesialis.

Dalam ayat tersebut juga dikatakan bahwa sumber daya manusia yang direkrut adalah memiliki sifat dapat dipercaya, artinya sumber daya manusia yang direkrut memiliki sifat jujur dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Jujur adalah modal utama seseorang. Jika seluruh karyawan organisasi memiliki sifat jujur maka bisa dipastikan organisasi itu akan kondusif, tidak perlu diawasi karena sifat jujur mereka karena perasaan diawasi oleh Allah SWT.

### **3. Sumber dan Metode Rekrutmen**

Proses Rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan karyawan baru, bisa dikarenakan adanya karyawan yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan

karyawan. Rekrutmen karyawan untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.<sup>12</sup>

#### **a. Sumber Rekrutmen Internal**

Karyawan terbaik untuk mengisi posisi lowong bisa didapatkan dari internal perusahaan. Kekosongan posisi tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang dinilai cocok sehingga dapat memotivasi karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik. Pengisian posisi secara internal ini dapat dilakukan dengan Promosi, Rotasi atau bahkan Demosi. Promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau Transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama sedangkan Demosi adalah penurunan jabatan.<sup>13</sup>

Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam Internal Rekrutmen yaitu Metode tertutup yang meminta manajer untuk mengajukan karyawan yang akan dipromosi atau dirotasi dan Metode terbuka yang mengumumkan jabatan yang lowong lewat iklan internal perusahaan.

Demosi atau penurunan jabatan memang jarang dilakukan oleh perusahaan, terkecuali karyawan tersebut sudah benar-benar tidak mampu mengerjakan beban tugas yang diberikan saat ini ataupun telah melanggar peraturan perusahaan yang mengakibatkan hukuman penurunan jabatan.

#### **b. Keuntungan Rekrutmen Sumber Internal**

---

<sup>12</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Grasindo, 2002) Hal 107

<sup>13</sup> *Ibid*, Hal 108

1. Meningkatkan semangat kerja.
2. Jarang terjadi kesalahan dalam penyeleksian.
3. Mendorong Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Tidak terburu-buru/gegabah dalam pengambilan keputusan.
5. Biaya pelatihan lebih hemat.
6. Mendorong pengembangan diri pada karyawan.

**c. Kelemahan Rekrutmen Sumber Internal**

1. Ada kemungkinan tidak cukupnya jumlah orang yang memiliki kualifikasi dalam perusahaan.
2. Umumnya, Senioritas merupakan salah satu pertimbangan dalam promosi sehingga karyawan yang benar-benar mampu tidak memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang lowong.
3. Orang-orang yang lebih mampu dari eksternal tidak diberikan kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan.
4. Untuk posisi yang memerlukan kreatif dan inovatif, sumber rekrutmen internal ini sulit untuk mendapatkan karyawan yang sesuai.<sup>14</sup>

**d. Sumber Rekrutmen Eksternal**

Rekrutmen Eksternal adalah rekrutmen perusahaan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (eksternal Perusahaan). Semua perusahaan memerlukan perekrutan dari lingkungan eksternal apabila tidak ada karyawan dalam internal perusahaan yang cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen

---

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal 110



Eksternal juga diperlukan jika suatu perusahaan melakukan ekspansi bisnis yang menyebabkan kebutuhan tenaga kerja meningkat.

Lingkungan eksternal perusahaan yang dimaksud tersebut dapat berupa perusahaan penyedia tenaga kerja, masyarakat umum, lembaga pendidikan dan lembaga pemerintahan.

**e. Keuntungan Rekrutmen Eksternal**

1. Bisa mendapatkan personal yang cocok untuk pekerjaan.
2. Membawakan ide dan teknik baru.
3. Cocok untuk perusahaan yang sedang berkembang dan memerlukan banyak pekerja baru.<sup>15</sup>

**f. Kelemahan Rekrutmen Eksternal**

1. Dapat menurunkan semangat kerja pada karyawan yang ada.
2. Menyebabkan kurang kompaknya antara pekerja baru dengan pekerja lama.
3. Memerlukan biaya pengiklanan pada media, pengujian dan interview.

**1. Metode-metode Rekrutment**

Perusahaan pada umumnya menggunakan beberapa strategi dan metode dalam meng-rekrut tenaga kerja. Metode Rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui Pengiklanan, rekomendasi dari internal perusahaan, penyedia tenaga

---

<sup>15</sup> *Ibid*, Hal 113

kerja, rekrutmen dari lembaga pendidikan, lembaga pemerintah, inisiatif pelamar dan Sosial Media.<sup>16</sup>

### **1. Iklan (*Job Advertisements*)**

Salah satu cara yang paling umum untuk rekrutmen eksternal adalah menggunakan iklan yang dicetak di koran lokal, nasional ataupun internasional. Selain media cetak (koran, majalah, tabloid), Iklan untuk menarik pelamar juga dapat dilakukan pada media lainnya seperti Televisi, Radio, Website dan Media Sosial seperti Facebook dan Twitter.<sup>17</sup>

### **2. Rekomendasi dari Internal Perusahaan (*Employee Referral*)**

Pada saat melakukan rekrutmen dari luar, manajemen perusahaan dapat mengumumkan kepada karyawannya untuk memberikan rekomendasi. Karyawan perusahaan yang bersangkutan dapat mengajukan anggota keluarganya, teman-temannya atau kenalannya yang cocok untuk mengisi posisi yang lowong tersebut.

### **3. Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (*Employment and Recruitment Agencies*)**

Perusahaan yang memerlukan tenaga kerja kadang-kadang juga menggunakan jasa agen atau perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengisi posisi yang lowong. Agen penyedia tenaga kerja pada umumnya akan mencari

---

<sup>16</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2006) Hal. 127

<sup>17</sup> *Ibid*, Hal 130

dan melakukan penyeleksian awal terhadap pelamar kerja sebelum menyerahkan pelamar yang bersangkutan ke perusahaan yang memintanya.

#### **4. Lembaga Pendidikan (*Educational Institution*)**

Pada kasus-kasus tertentu, perusahaan yang memerlukan tenaga kerja akan menghubungi sekolah-sekolah atau kampus untuk mendapatkan kandidat yang berpotensi untuk menjadi karyawannya. Rekrutmen melalui lembaga pendidikan ini biasanya hanya mendapatkan tenaga kerja yang kurang berpengalaman dalam bekerja karena mereka baru akan dijadikan karyawan setelah tamat dari sekolahnya. Namun ada juga sekolah yang memiliki kontak dengan Alumni-nya sehingga berkesempatan untuk mendapatkan pelamar-pelamar yang memang sudah berpengalaman pada bidang yang diinginkan.

#### **5. Lembaga Pemerintahan (*Government Job Center*)**

Job Center pada lembaga Pemerintahan biasanya menawarkan layanan iklan sebagai bagian dari upaya mengurangi pengangguran dan pengembangan kerja bagi masyarakat yang dilayaninya. Pemerintah, khususnya Departemen atau Dinas Tenaga Kerja akan mendata para pencari kerja dan memfasilitasi para pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.<sup>18</sup>

#### **b Penetapan Tenaga Kerja**

Pengertian penempatan kerja atau placement adalah suatu kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menempatkan karyawan atau pegawai pada

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Hal 132

posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan pegawai/karyawan dan kebutuhan jabatan dalam perusahaan agar tercipta kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal.<sup>19</sup>

Definisi penempatan kerja yaitu tindak lanjut dari kebijakan penerimaan pegawai/karyawan. Prinsip penempatan kerja harus dijalankan dengan tepat dan konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai keahlian yang mereka miliki.

Apabila penempatan kerja dilakukan dengan tepat, maka akan terwujud gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja yang optimal, selain itu kreativitas dan prakarsa karyawan dapat berkembang.

## **1. Pengertian Penempatan Kerja Menurut Para Ahli**

### **a. Schuler dan Jackson (1997)**

Pengertian penempatan kerja berhubungan dengan penyelarasan seseorang dengan jabatan yang akan duduki berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.<sup>20</sup>

### **b. Sastrohadiwiryo (2002)**

Definisi kesempatan kerja ialah proses pemberian tugas dan pekerjaan pada pegawai yang terseleksi untuk dijalankan sesuai ruang lingkup yang sudah ditentukan, serta mampu mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang juga tanggung jawabnya.

---

<sup>19</sup> *Ibid*, Hal 140

<sup>20</sup> *Ibid*, Hal 150

**c. Siswanto Sastrohadiryo (2003:138)**

Penempatan karyawan merupakan penempatan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.<sup>21</sup>

**d. Siswanto (2006)**

Arti penempatan kerja yaitu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkesinambungan serta mampu mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

**e. Melayu S.P. Hasibuan (2008:32)**

Pengertian penempatan karyawan yakni tindak lanjut dari seleksi, seperti penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan sekaligus mendelegasikan authority pada orang tersebut.

**f. Hasibuan (2009)**

Penempatan kerja diartikan sebagai tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu yang membutuhkannya sekaligus mendelegasi authority ke orang tersebut.

**g. Sunyoto (2012)**

Penempatan kerja ialah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai dalam jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, Hal 151

#### **h. Badriyah (2015)**

Penempatan kerja yakni kebijaksanaan terhadap sdm untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang.<sup>22</sup>

#### **i. Penempatan Dalam Perspektif Islam**

Penempatan adalah proses memposisikan tempat atau jabatan bagi para sumber daya manusia yang telah lolos proses seleksi. Penempatan haruslah sesuai dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya:

*"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)" (HR. Tabrani)*

Dalam hadist ini jelas bahwa profesionalitas jadi prinsip utama dalam proses penempatan. Ketepatan dalam proses ini sangat menentukan. Salah dalam penempatan akan berakibat buruk bagi organisasi. Apabila bidang pekerjaan tertentu dikerjakan orang yang salah maka bisa hampir dipastikan hasilnya tidak maksimal. Dari paparan ini jelas bahwa profesionalitas sangat dibutuhkan. Dalam islam professional ditandai dengan tiga hal (Yusanto, 2002) 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 amanah yang embannya. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, Hal 153

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

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, 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 mencari penghargaan atau penghasilan semata.

c. Amanah (terpercaya)

Sumber daya manusia yang amanah adalah mereka yang menjalankan tugasnya dengan jujur, penuh tanggung jawab, sesuai prosedur, tidak menyalahi aturan.

## 2. Fungsi Penempatan Kerja

Berdasarkan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab VI mengatur tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ada beberapa asas dalam penempatan tenaga kerja, antara lain<sup>23</sup>

### a. Terbuka

Ini merupakan asas dimana pemberian informasi pada pencari kerja secara jelas, diantaranya jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal tersebut dibutuhkan untuk melindungi pekerja dan menghindari perselisihan terjadi setelah tenaga kerja ditempatkan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Indra Bastian, *Akutansi Sektor Publik : Suatu Pengantar* (Jakarta. Penerbit Erlangga 2006) Hal. 172

<sup>24</sup> *Ibid.* Hal 173

**b. Bebas**

Yakni asas dimana pencari kerja bebas memilih pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tak dibenarkan pencari kerja dipaksa menerima pekerjaan dan pemberi kerja tak dibenarkan dipaksa menerima tenaga kerja yang ditawarkan.<sup>25</sup>

**c. Objektif**

Merupakan asas dimana pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang sesuai pada pencari kerja dengan kemampuannya serta persyaratan jabatan yang dibutuhkan juga harus memperhatikan kepentingan umum dengan tak memihak atas kepentingan pihak tertentu.<sup>26</sup>

**d. Adil dan Setara**

Dimana pelaksanaan penempatan tenaga kerja didasarkan pada kemampuan tenaga kerja bukan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik. Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tujuan penempatan kerja yaitu untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.<sup>27</sup>

**3. Bentuk Penempatan Kerja Karyawan**

---

<sup>25</sup> *Ibid.* Hal 173

<sup>26</sup> *Ibid.* Hal 173

<sup>27</sup> *Ibid.* Hal 173



Selain penempatan karyawan yang baru direkrut, menurut Hariandja (2002) ada beberapa bentuk penempatan kerja karyawan, diantaranya:<sup>28</sup>

**a. Kenaikan Jabatan (Promosi)**

Pengertian promosi jabatan atau kenaikan jabatan terjadi ketika seorang pegawai dipindah tugaskan dari jabatan yang satu ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya sering disebut sebagai proses penugasan kembali karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Tentu saja karyawan ingin promosi sebagai wujud penghargaan perusahaan kepadanya sekaligus membuktikan keberhasilannya meniti karir.

Manfaat kenaikan jabatan atau promosi baik bagi perusahaan dan karyawan, antara lain:

- Memungkinkan pemanfaatan kemampuan karyawan untuk memperluas usaha perusahaan.
- Mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik.
- Adanya korelasi signifikan antara kesempatan kenaikan pangkat dan kepuasan kerja.

**b. Pengalihan (Transfer)**

Pengertian pengalihan (transfer) adalah suatu pengalihan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dengan tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Pengalihan sangat bermanfaat bagi pemegang jabatan,

---

<sup>28</sup> Nurdin Batjo, S.Pt.,MM.,M.Si. , Dr. Mahadin Shaleh, M.Si., Humaidi, S.E.I.,M.E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Makasar, Penerbit Aksara Timur 2018) Hal. 99

sebab pengalamannya dapat dialihkan pada seseorang dengan keterampilan baru dan perspektif berbeda yang membuat orang tersebut menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik untuk dipromosikan di masa mendatang.

Umumnya, tujuan pengalihan tersebut adalah untuk menempatkan dengan tepat karyawan tersebut agar ia memperoleh suasana baru dan/atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.<sup>29</sup>

### **c. Penurunan Jabatan (Demosi)**

Pengertian demosi atau penurunan jabatan adalah penurunan karyawan ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah dan umumnya dengan tingkat gaji yang lebih rendah juga. Biasanya demosi dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dan karyawan atau perilaku yang tidak tepat.

Penurunan jabatan juga diartikan sebagai penugasan kembali karyawan ke jabatan lebih rendah dengan gaji atau upah yang lebih kecil juga kualifikasi keterampilan dan tanggung jawab yang lebih rendah.<sup>30</sup>

Berikut ini sejumlah alasan yang menyebabkan dilakukannya penurunan jabatan (demosi), antara lain:

- Kegagalan promosi.
- Ketidakmampuan menjalankan tugas yang diberikan.
- Kurangnya kapasitas karyawan, seperti kedisiplinan dan kehadiran yang kurang.
- Pengurangan kapasitas perusahaan, seperti ada merger dan reorganisasi.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, Hal 100

<sup>30</sup> *Ibid*, Hal 101

- Kesukarelaan yang diminta pengusaha berdasarkan motif atau alasan personal.<sup>31</sup>

#### **4. Prinsip Penempatan Kerja Karyawan**

##### **a. Prinsip Kemanusiaan**

Prinsip ini beranggapan bahwa manusia sebagai unsur pekerja yang memiliki persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai dengan baik dan tidak dianggap mesin.<sup>32</sup>

##### **b. Prinsip Demokrasi**

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

##### **c. Prinsip The Right Man On The Right Place**

Prinsip ini menyatakan penempatan setiap individu dalam organisasi harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki individu tersebut.

##### **d. Prinsip Equal Pay For Equal Work**

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh karyawan tersebut.

##### **e. Prinsip Kesatuan Arah**

Perusahaan menerapkan prinsip dimana masing-masing karyawan yang bekerja bisa menjalankan tugas ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang ditentukan.

---

<sup>31</sup> *Ibid*, Hal 103

<sup>32</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta CV Budi Utama 2018) Hal

#### **f. Prinsip Kesatuan Tujuan**

Prinsip ini berkaitan erat dengan kesatuan arah, artinya arah yang dituju karyawan harus difokuskan pada pencapaian tujuan.

#### **g. Prinsip Kesatuan Komando**

Prinsip karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya memiliki satu atasan.

#### **h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja**

Prinsip ini menjadi kunci ke arah tujuan perusahaan sebab keduanya harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

#### **i. Faktor Penempatan Kerja Karyawan**

Terdapat sejumlah faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja berdasarkan Sastrohadiwiryo (2002), antara lain:

#### **j. Prestasi Akademik**

Prestasi akademis pegawai selama pendidikan yang telah ia tempuh juga harus dipertimbangkan, khususnya dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

#### **k. Pengalaman**

Pengalaman kerja dalam bidang yang sama juga bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

#### **l. Kesehatan Fisik dan Mental**

Tes kesehatan dari dokter yang dilampirkan dalam surat lamaran. Selama seleksi pegawai dapat diselenggarakan tes kesehatan khusus meski sebenarnya tak menjamin tenaga kerja sehat jasmani maupun rohani secara penuh.

### **m. Status Perkawinan**

Formulir diberikan pada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan bisa menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan bisa menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan Usia.

Faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja menurut Mangkunegara (2007), antara lain:

#### **1. Pendidikan**

Setidaknya seorang karyawan harus memiliki pendidikan yang memenuhi persyaratan pendidikan dan pendidikan alternatif.

#### **2. Pengetahuan Kerja**

Sebelum ditempatkan, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan kerja baik sebelum dan sesudah karyawan tersebut mulai bekerja.

#### **3. Keterampilan Kerja**

Keterampilan seseorang dalam bekerja harus bisa dipraktikan dalam tiga kategori diantaranya keterampilan mental seperti menganalisa data dan membuat keputusan; keterampilan fisik seperti memperbaiki listrik mekanik dan sebagainya; serta keterampilan sosial seperti memberikan pengaruh para orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain sebagainya.

#### **4. Pengalaman Kerja**

Pengalaman individu dalam bekerja pada bidang tertentu bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan kerja dan lama kontrak kerja dengan individu tersebut.

#### **4. Masalah Turnover Penggantian pegawai**

##### **a. Turnover**

Supriyanto (2003) yang dimaksud turnover yaitu proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (voluntary) dan tidak (non voluntary) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Cascio (1987) mendefinisikan turnover sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Mobley (1986) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberi batasan turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dari beberapa definisi mengenai turnover dapat disimpulkan bahwa turnover adalah berhentinya karyawan dari suatu perusahaan yang disertai imbalan oleh perusahaan yang bersangkutan.

##### **b. Turnover Intention Karyawan**

Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa turnover intention mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definsi umum turnover, antara lain:

1. Turnover berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan

dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.

2. Turnover berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
3. Definisi umum turnover dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan organisasi.

Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro, 1999). Menurut Lekatompessy(2003) Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Mobley (1986) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan predictor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya turnover. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Tinggi rendahnya turnover karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, turnover juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu

yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi, Dalton dan Todor (1981) dalam Irwandi (2002).

Mobley (1986) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah diantaranya adalah :

- a. Kepuasan Kerja Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model intention turnover. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- b. Komitmen Organisasi dari Karyawan Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses turnover intention karyawan harus menggunakan variable lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam turnover intention memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada responemosional (affective) individu kepada



keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

### c. **Faktor Yang Mempengaruhi Turnover**

Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

#### a. Usia

Maier (1971) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi turnover dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya (dalam Mobley, 1986). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Gilmer (1966) berpendapat bahwa tingkat turnover yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki

keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara 'coba-coba' tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya (porter dan steer; Wanous dan mobley, 1986).

#### b. Lama kerja

U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley, 1986). Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnovernya (prihastuti, 1992). Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (parson dkk, 1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut.

#### c. Tingkat Pendidikan

Mowday, dkk (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan turnover. Dalam hal ini Maier (1971) membahas

pengaruh intelegensi terhadap turnover. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat turnover yang tinggi.

#### d. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk,1982) . Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

#### e. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michael dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover.

Wexley dan Yukl (1977) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan,kebutuhan,nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

#### f. Budaya perusahaan

Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

### **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan penulis mengenai “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis, bukan penelitian pertama, melainkan telah banyak penelitian terdahulu hanya saja berbeda pada studi kasus. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya

teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa rujukan penelitian dari penelitian terdahulu sebagaimana pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.2**

**Kajian Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Hadi Sirat (Makassar, 2010)	Persepsi Masyarakat Terhadap Perbankan Syariah Di Kota Makassar	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa, pada umumnya masyarakat kota Makassar atau khususnya umat islam telah berusaha mengetahui dan bahkan mereka sangat tanggap terhadap informasi tentang bank syariah sehingga begitu terbuka mereka langsung ingin menjadi nasabah pada bank syariah. Ketertarikan masyarakat kota Makassar menjadi nasabah pada bank syariah, karena dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip syariat islam serta dengan prinsip bagi hasil dan terhindar dari riba, dan juga karena adanya perbedaan produk-produk yang ditawarkan bank syariah dibandingkan dengan produk-produk bank konvensional. Masyarakat kota Makassar juga berpendapat lebih aman dan terjamin jika menjadi nasabah bank syariah dan menyatakan merasa bangga sebagai umat islam dengan adanya kehadiran bank syariah.
2	Solikhul Hidayat (Jawa Tengah, 2018)	Persepsi Masyarakat terhadap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat	Dapat disimpulkan bahwa masyarakat menilai bahwa produk BMT cukup inovatif dan berkontribusi nyata dalam memudahkan masyarakat khususnya nasabah dalam melakukan aktivitas ekonomi

			syariah terutama dalam pengembangan usaha masyarakat. Hal ini dilihat dari beberapa produk BMT yang implementatif bagi masyarakat. Dari sisi pelayanan BMT terhadap nasabah dan masyarakat juga cukup bagus dan mengutamakan kenyamanan konsumen dalam melakukan transaksi.
3	Hena Zunia Rini (IAIN Surakarta, 2017)	Persepsi UMKM Industri Rumah Tangga Batik Laweyan Terhadap Peran Bank Syariah	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi UMKM industri rumah tangga batik Laweyan terhadap peran perbankan syariah adalah kurang baik, disebabkan karena mereka belum mengenal produk-produk dari perbankan syariah itu sendiri.
4	Lucky Nugroho dan Dewi Tamala (Universitas Mercu Buana, 2018)	Persepsi Pengusaha UMKM Terhadap Peran Bank Syariah	Hasil penelitian menjelaskan bahwa perbankan syariah yang memiliki tujuan untuk memajukan UMKM ternyata belum memiliki peran yang optimal. Masih kurangnya jangkauan dari perbankan syariah dan rendahnya literasi keuangan syariah yang menjadi penyebab UMKM tidak memilih bank syariah dalam bertransaksi. Selain itu diharapkan para stakeholder seperti OJK, Bank syariah, Pemerintah dan lain lain. Berkolaborasi untuk meningkatkan jangkauan dan literasi masyarakat tentang layanan bank syariah.
5	Fauzan (Lhokseumawe, 2016)	Persepsi Masyarakat Kota Banda Aceh Terhadap Perbankan Syariah	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa masyarakat kota Banda Aceh belum mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap bank syariah. Masyarakat menganggap bank syariah sama saja dengan lembaga keuangan konvensional lainnya, hanya

			berbeda dari segi istilah dan sedangkan prakteknya tetap sama. Hal tersebut menjadi tantangan bagi bank syariah untuk tetap bertahan dan dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional.
6	Heriyati Christina dan Emi Wakhyuni (Universitas Pembangunan Pancabudi, 2019)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Terhadap Perbankan Syariah Sebagai Lembaga Keuangan Syariah	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian mahasiswa akuntansi mempunyai persepsi yang positif terhadap karakteristik perbankan syariah sebagai lembaga keuangan syariah, akan tetapi mereka masih ragu dengan produk perbankan syariah. Sementara setengah dari mahasiswa akuntansi berpendapat bahwa tidak mengenal produk bank syariah.
7	Soroso dan Enjang Suherman (Karawang, 2019)	Analisis Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Anggota BMT Mardhatillah Berkah)	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian persepsi anggota BMT Mardhatillah Berkah terhadap lembaga keuangan mikro syariah dinilai sudah baik, kualitas pelayanan juga dipersepsikan baik, akan tetapi sopan santun, ramah tamah, perhatian pegawai kepada anggota, kecepatan/ketepatan layanan dan fasilitas BMT perlu ditingkatkan lagi. Sedangkan sebagian lagi mempersepsikan bahwa prestasi pelayanan yang perlu dipertahankan, pelayanan tersebut sudah sesuai dengan keinginan anggota seperti pegawai yang sudah menguasai SOP, jaminan aman, dan komunikasi pegawai sudah baik.

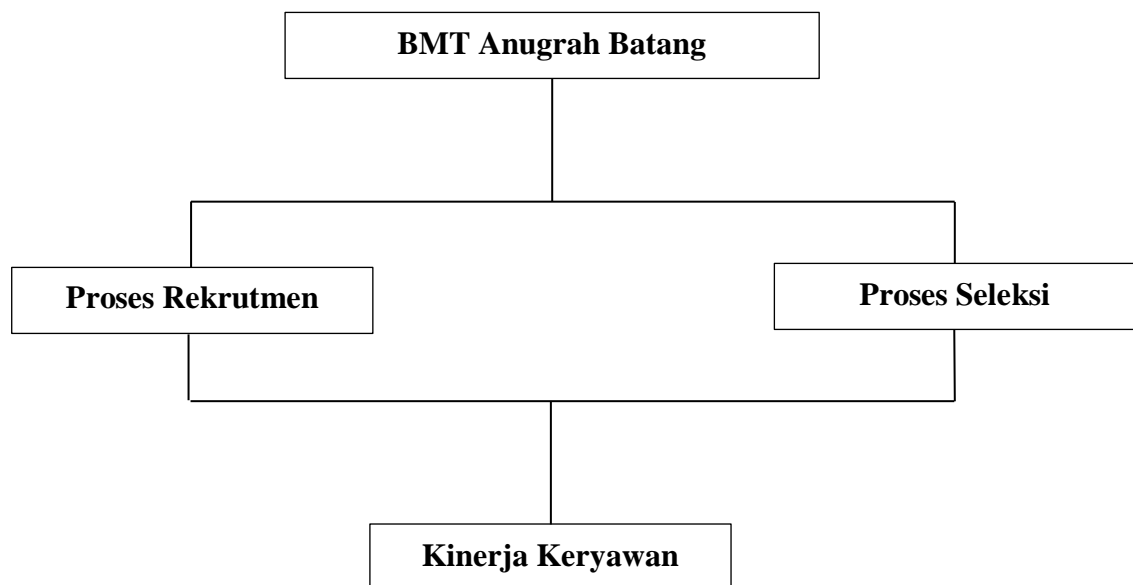
Dari ketujuh penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masyarakat memiliki persepsi yang positif terhadap lembaga keuangan syariah khususnya BMT (Baitul Maal wat Tamwil).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada metode yang digunakan, objek penelitian, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini yang dilakukan penulis adalah menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Yang dimaksud dengan penelitian lapangan (*field research*) yaitu peneliti survei langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah atau keadaan yang sebenarnya. Sedangkan deskriptif kualitatif adalah suatu prosedur yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Kualitatif berarti sesuatu yang berkaitan dengan aspek kualitas, nilai ataupun makna yang terdapat dibalik fakta. Kualitas, nilai ataupun makna yang hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan melalui *linguistic*, bahasa atau kata-kata.<sup>33</sup>

Penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang akan terjadi di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sumber data yang dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan gabungan, analisis data yang bersifat induktif/kualitatif.<sup>34</sup> Yang dimaksud dengan *snowball* yaitu dalam pelaksanaan pencarian data menggunakan bantuan *key-informant*. Dari petunjuk *key-informant*

---

<sup>33</sup> Muh. Fitrah dan Luthfiah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), h. 44.

<sup>34</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), h. 8.

tersebut yang akhirnya akan berkembang dalam pencarian responden, sehingga jumlah responden yang diperlukan dapat terpenuhi.<sup>35</sup>

Dalam hal ini, yang menjadi *key-informant* dalam penelitian ini adalah Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis dan dilaksanakan di BMT Anugrah Batang Kuis, Jalan Muspika, Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang.

### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Agustus 2021 di BMT Anugrah Batang Kuis, Jalan Muspika, Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 3.1**

**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	2021															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■				
4	Seminar Proposal													■	■	■	■
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi																
7	Sidang Skripsi																

<sup>35</sup>Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Melton Putra, 2018), h. 31.

### **C. Kehadiran Peneliti**

Pada penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di sini sangat penting dan peneliti diharapkan hadir secara maksimal. Peneliti merupakan kunci utama sebagai alat untuk pengumpulan data. Oleh karena itu, peneliti harus terlibat langsung di dalam penelitian ini dan harus terjun langsung ke orang-orang yang akan diteliti yaitu dalam bentuk wawancara dan observasi. Peneliti melakukan penelitian pada BMT Anugrah Batang Kuis.

### **D. Tahapan Penelitian**

Tahapan pra lapangan dalam penelitian ini adalah menentukan tempat serta melakukan survei ke lokasi penelitian yaitu pada kantor kepala BMT yang ada di BMT Anugrah Batang Kuis untuk melakukan penelitian terkait Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penetapan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis, setelah disetujui maka peneliti mengajukan surat izin melakukan penelitian.

1. Tahap kegiatan lapangan, meliputi pengumpulan data-data terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis.
2. Tahap analisis data, pada tahap ini dilakukan sebuah kegiatan untuk mengolah data yang didapat melalui observasi, wawancara serta melalui dokumentasi.

3. Tahap penulisan laporan, pada tahap ini dilakukan penyusunan hasil penelitian dari semua kegiatan pengumpulan data. Kemudian melakukan konsultasi hasil penelitian kepada ibu dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan sebagai perbaikan menjadi lebih baik sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.
4. Langkah terakhir adalah melakukan pengurusan kelengkapan untuk mengikuti ujian skripsi.

## **E. Data dan Sumber Data**

### **a. Jenis Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kalimat bukan dalam bentuk angka.

### **b. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber responden berupa hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan nasabah yang tergolong pengusaha kecil. Sedangkan data sekunder berasal dari buku kepustakaan ataupun penelitian terdahulu yang relevan. Hal ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan dapat berupa wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dan observasi langsung dengan beberapa Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan dengan studi-studi sebelumnya atau terbitan dari berbagai instansi lain.<sup>36</sup> Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka, buku-buku dan dari berbagai sumber lainnya yang berkaitan dengan .Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penetapan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **a. Studi Dokumen**

Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen menurut Louis Gottschalk (1986:38) sering kali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.

---

<sup>36</sup> USU Press, *Analisis Data: Untuk Riset Perbankan Syariah* (Medan: USU Press, 2010), hal. 2.

Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

”Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan” (Herdiansyah, 2010:143).

Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang. Dokumen.

#### **b. Observasi**

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data atau fakta yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem.<sup>37</sup>

#### **c. Wawancara**

Wawancara merupakan percakapan antara empat orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dilakukannya wawancara yaitu untuk mendapatkan suatu informasi di mana sang pewawancara memberikan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab orang yang diwawancarai.

#### **d. Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya yaitu barang-barang tertulis baik foto, arsip dari lokasi penelitian dan informasi yang dibutuhkan sebagai penunjang. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi tersebut, peneliti menyelidiki benda-beda tertulis seperti buku-buku, majalah, notulen rapat, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian dan lain sebagainya.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 200.

<sup>38</sup> Arikunto dan Suharsini, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2018), h. 149.

Analisis kualitatif merupakan suatu penelitian yang tidak menganalisis data-data yang berupa angka, pada umumnya tidak pula menggunakan statistik atau penelitian non statistik. Penelitian kualitatif dapat digunakan dalam pendekatan penelitian historis, penelitian eksploratif, penelitian kepustakaan, dan penelitian lainnya yang tidak menggunakan analisis berupa angka-angka.<sup>39</sup>

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu. Adapun teknik analisis data yang digunakan penelitian adalah reduksi data. Dimana reduksi data merupakan suatu bentuk analisis data yang memfokuskan terhadap permasalahan yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasikan.

### **H. Teknik Keabsahan Data**

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320).Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility, transferability, dependability, dan confirmability(Sugiyono, 2007:270).

---

<sup>39</sup> Azuar Juliandi et.al, *Metode Penelitian & Bisnis (Konsep & Aplikasi)* (Medan: Umsu Press, 2014), h.85.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

### 1. Credibility

Uji credibility (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

#### a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri

#### b. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan



baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum.

Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

#### **H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan**

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan temuan data dalam penelitian ini adalah pengecekan dengan kriteria kredibilitas. Kredibilitas adalah suatu kriteria data yang dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang berhasil dikumpulkan sudah sesuai dengan yang sebenarnya teknik untuk mencapai kredibilitas yaitu observasi yang detail, triangulasi membandingkan dengan hasil penelitian yang lain.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Kemudian dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi. Triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk diperlukan sebagai pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. h. 294-295

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum BMT Anugerah Batang Kuis

###### a. Sejarah

Koperasi Syariah Anugrah diresmikan pada tanggal 19 Juli 2008 di desa Tanjung Sari Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Ide pendiri Koperasi Syariah Anugrah berawal dari inisiatif suatu kelompok pengajian terdiri dari 10 anggota yaitu Bapak Mayuddin, Bapak Yahya, Bapak Suntoro, Bapak Supriatin, Bapak Ahmad Yani Siregar, Bapak Syarifuddin Nasution, Bapak Sarmidi, Bapak Muhammad Saleh, dan Bapak Ahmad yang sedang mengadakan pengajian di kediaman Bapak Suntoro.

Didalam pengajian mereka membahas tentang yang dialami masyarakat sekitar daerah mereka dan saat itulah terciptalah suatu ide yaitu mereka ingin mendirikan suatu Koperasi Syariah, karena pada tahun 2008 telah mencampur yang namanya BAKRI (batak kredit) atau dikenal nama lain Renternir di daerah mereka sehingga timbullah rasa keprihatinan, dan ingin merubah agar masyarakat disekitar daerah mereka tidak terjerumus dengan riba, Riba adalah tambahan setiap pinjaman. Karena pada dasarnya islam melarang seorang muslim untuk mamakan riba, hal ini seperti yang tercantum didalam surah Al-Baqarah ayat 278 yang artinya *“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan tinggalkanlah sisa riba (yang belum dipungut), jika kamu orang yang beriman”* (Q.S Al Baqarah : 278), oleh sebab itu riba disebut haram karena sebagian besar daerah mereka berprofesi sebagai pedagang kecil.

Akibatnya yang diterima dengan meminjam kepada BAKRI atau Renternir akan menambah kesulitan bagi mereka sendiri yaitu dengan jumlah dana yang harus mereka lunasi jauh lebih besar dari pinjaman pokok mereka, dan bisa juga membuat usaha mereka menjadi haram.<sup>41</sup>

Hasil dari perkumpulan pengajian mereka malam itu terciptalah idea tau gagasan membuat Koperasi Syariah di daerah mereka, maka saat itu juga terpilihah pengurus-pengurusnya, dan pada malam itu juga lah salah satu pengurus Koperasi yang bernama Bapak Yahya memberikan ide nama yaitu Koperasi Syariah Anugrah dengan alasan memberi Anugrah karena itu suatu Anugrah yang diberikan kepada masyarakat. Tetapi ada kendala disaat pembentukan Koperasi yaitu persyaratan dalam pembentukan Koperasi harus memiliki minimal 20 anggota, tapi mereka gak ambil pusing mengatasi kendala tersebut, dengan cara mengajak istri-istri mereka ikut dalam kepengurusan maka total nya menjadi 20 anggota dengan modal awal Rp. 2.000.000,- dengan cara setiap anggota memberikan modal awal sebesar Rp. 100.000,- sehingga terkumpul seluruh modal Rp. 2.000.000,-

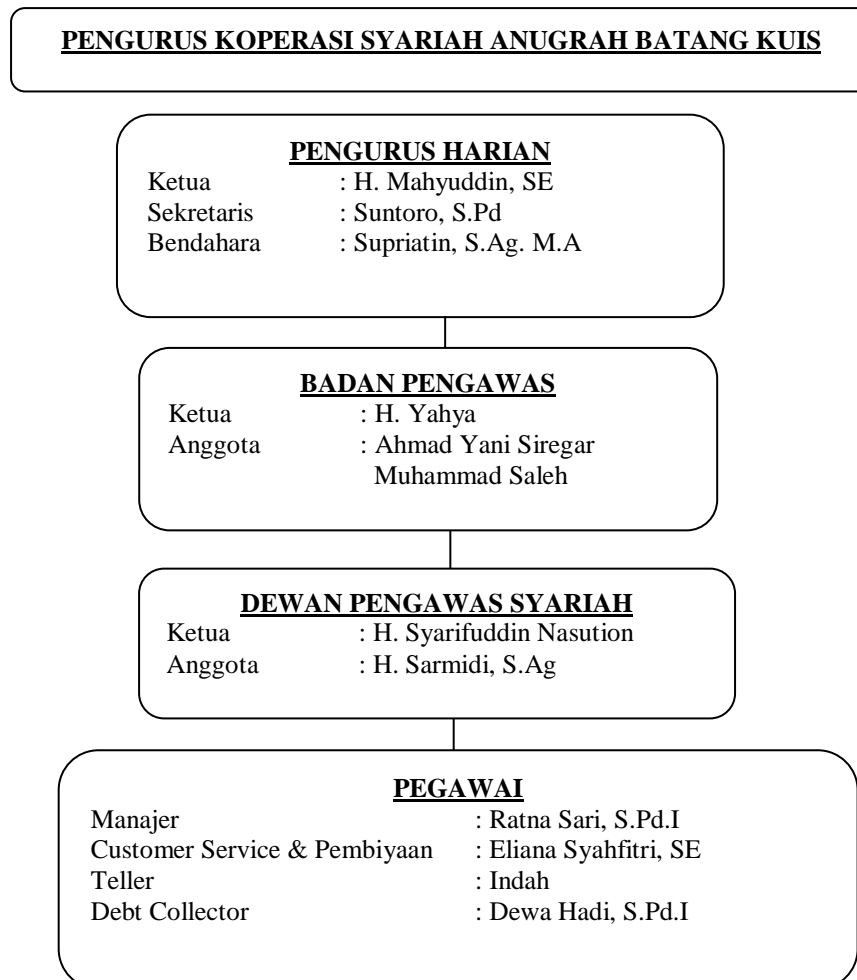
Awal berdirinya Koperasi Syariah Anugrah ini tidak memiliki tempat atau lahan untuk berdirinya kantor, maka salah satu pengurus berbesar hati menawarkan sepetak bangunan miliknya untuk di sewakan menjadi kantor Koperasi Anugrah Batang Kuis yang terletak di jalan Muspika tersebut dengan biaya Rp. 400.000,- per bulan sampai sekarang. Setelah terbentuknya Koperasi Anugrah ini salah satu pengurus Koperasi yaitu Bapak Yani adalah nasabah pertama sekali yang melakukan transaksi pembiayaan di Koperasi Syariah

---

<sup>41</sup> H. Mahyuddin, SE, Ketua BMT Anuggerah Batang Kuis, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, tanggal 25 Juli 2021

Anugrah dengan berjalannya waktu, Koperasi Syariah Anugrah sudah mempunyai 2552 yang menjadi nasabah.

### b. Struktur Organisasi



**Gambar 4.2 Struktur BMT Anugrah Batang Kuis**

### c. Produk BMT Anugrah Batang Kuis

#### 1) Produk Tabungan

##### a) Tabungan Sejahtera

Tabungan Sejahtera adalah tabungan yang dirancang khusus untuk membantu anggota Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama mempersiapkan dan mewujudkan impian masa depan secara lebih pasti seperti kebutuhan keuangan untuk pensiun, perjalanan untuk ibadah, wisata, pernikahan dan lainnya.

b) Tabungan Pendidikan

Tabungan Pendidikan adalah tabungan ini dimana bertujuan utamanya untuk biaya pendidikan anak dari mulai masuk TK sampai perguruan tinggi dan tabungan diambil per semester

c) Tabungan Qurban

Tabungan Qurban adalah tabungan ini dimana dikhususkan untuk nasabah yang berqurban dan tabungan ini diambil setahun sekali atau diwaktu dekat hari Idul Adha.

d) Tabungan Siswa

Tabung Siswa adalah tabungan ini sama seperti tabungan pendidikan tetapi bedanya untuk tabungan siswa diprioritaskan dibawah umur 17 tahun kebawah dan tabungan ini sewaktu-waktu bisa diambil.

e) Tabungan Haji

Tabungan Haji adalah tabungan ini dimana dikhususkan untuk nasabah yang berangkat ibadah haji dan tabungan ini diambil setahun sekali ketika mau berangkat ibadah haji.

f) Tabungan Ummat

Tabungan Ummat adalah tabungan ini dimana untuk sekelompok atau organisasi atau yang lebih dari satu orang dan tabungan ini sewaktu-waktu bias diambil.

g) Tabungan Deposito

Tabungan Deposito adalah tabungan ini dimana dengan menggunakan jangka waktu jatuh tempo penarikan yang telah disepakati bersama.

## **2) Produk Pembiayaan**

Transaksi pembiayaan dapat dilakukan dengan tiga jenis transaksi, yaitu transaksi Mudharabah, Musyarakah, dan gerakan 1 juta.

### **a) Transaksi Mudharabah**

Transaksi Mudharabah adalah akad kerjasama antara pemilik dana (shahibul maal) sebagai pihak yang menyediakan modal dengan pengelola modal (mudharib) untuk diusahakan atau dengan porsi keuntungan akan dibagi bersama (nisbah) sesuai dengan kesepakatan dimuka dari kedua belah pihak tetapi apabila untuk dipinjamkan cukup dengan akan yang disepakati diawal pembiayaan dengan memberikan jaminan kepada pihak pemilik dana atau pihak koperasi, dengan cara mekanisme pembayaran perminggu dan perbulan sekali.

### **b) Transaksi Musyarakah**

Transaksi Musyarakah adalah akad kerjasama antara pemilik dana (shahibul maal) sebagai pihak yang menyediakan modal dengan pengelola modal (mudharib) untuk diusahakan atau dengan porsi keuntungan akan dibagi bersama (nisba) sesuai dengan kesepakatan dimuka dari kedua belah pihak tetapi apabila untuk dipinjamkan cukup dengan akad yang disepakati diawal pembiayaan dengan memberikan jaminan kepada pihak pemilik modal atau pihak koperasi.

### **c) Transaksi Gerakan 1 Juta**

Transaksi Gerakan 1 Juta adalah transaksi yang diberikan kepada nasabah tanpa jaminan yang diberikan kepada Koperasi dan nisba disepakati bersama, dengan cara mekanisme pembayaran per hari sekali

## **2. Proses Rekrutmen**

Menurut H. Mahyuddin, rekrutmen tenaga kerja merupakan fungsi operasional yang pertama dalam menjalankan sistem operasional suatu lembaga. Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan.<sup>42</sup>

Menurut manajemen BMT Anugrah Batang Kuis, bahwa sebelum proses rekrutmen dilaksanakan BMT Anugrah Batang Kuis melakukan penyusunan strategi rekrutmen untuk menentukan maksud dan tujuan dari adanya lowongan jabatan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menentukan pelamar-pelamar yang pantas dan layak untuk menempati jabatan yang lowong tersebut. Selain itu juga untuk menentukan aktivitas-aktivitas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh para calon pegawai.<sup>43</sup>

BMT Anugrah Batang Kuis menerapkan strategi rekrutmen dengan menggunakan dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka adalah mencari dan menarik sumber dari luar lembaga, rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di surat kabar (Suara

---

<sup>42</sup> H. Mahyuddin, Ketua Pengurus Harian, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 06 Agustus 2021

<sup>43</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

Merdeka) supaya tersebar ke masyarakat luas dan memasang pengumuman di depan kantor. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami dan berkualitas.

Selain itu, sumber perekrutan yang digunakan BMT Anugrah Batang Kuis untuk melakukan rekrutmen adalah sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah usaha untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kandidatnya merupakan karyawan yang sudah ada dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan. Melalui sumber internal, karyawan dari dalam lembaga diberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong. Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang sudah ada dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama mengabdikan di lembaga tersebut. Selain itu, BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan sumber eksternal dengan menentukan kualifikasi dan kriteria. Sumber eksternal merupakan penarikan karyawan dari luar lembaga. Sumber eksternal digunakan setelah pihak manajemen lembaga menganalisis posisi pekerjaan yang lowong, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut sehingga benar-benar membutuhkan karyawan baru. Sumber eksternal merupakan sumber yang lebih dominan dilakukan oleh BMT Anugrah Batang Kuis dengan memasang iklan di depan kantor, memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka), melalui teman atau anggota keluarga karyawan dan menginformasikan kepada anggota dari lembaga.



Cara yang demikian dilakukan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan manajemen yang dijelaskan dalam Islam bahwa proses merekrut seharusnya dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme yang saat ini marak terjadi. Islam juga menganjurkan bahwa orang-orang yang akan melamar pekerjaan adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan lembaga).

### **3. Seleksi**

Menurut H. Yahya, Badan Pengawas BMT Anugrah Batang Kuis bahwa untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara baik. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Selanjutnya BMT Anugrah Batang Kuis melakukan serangkaian proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan harapan. Dari hasil wawancara pada obyek penelitian yaitu dengan manajer BMT Anugrah Batang Kuis, menjelaskan bahwa dalam proses seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan BMT Anugrah Batang Kuis sama dengan apa yang dilakukan lembaga pada umumnya, yaitu Seleksi administrasi, pengumuman hasil seleksi, tes tertulis, tes komputer, tes psikotes dan tes wawancara. Yang menjadi pembeda dari lembaga pada umumnya adalah adanya tes membaca dan tes menulis al-Qur'an serta pengetahuan agama Islam.<sup>44</sup>

Dalam seleksi syariah akan ada beberapa proses seleksi, yaitu analisis syariah aplikasi lamaran, tes tertulis wawasan syariah, tes psikologi, tes pengetahuan, tes kesehatan, tes ketergantungan obat (drug test) dan wawancara syariah. Dalam proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan baru yang

---

<sup>44</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

dilakukan oleh BMT Anugrah Batang Kuis belum sepenuhnya sesuai dengan tahapan seleksi syariah. Dalam proses seleksi, yang menjadi kurang atau belum ada di BMT Anugrah Batang Kuis adalah tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (drug test).

Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui kesehatan fisik calon karyawan baru, karena sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi dengan baik apabila sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan tes ketergantungan obat (drug test) dilakukan untuk menghindari terjadinya penerimaan calon karyawan baru yang merupakan pecandu obat-obatan. Kedua tes ini penting dilakukan karena untuk mendapatkan karyawan yang qualified dan untuk mencapai tujuan BMT Anugrah Batang Kuis haruslah yang kuat dan amanah.<sup>45</sup>

### **3. Penempatan Pegawai**

Menurut H. Syarifuddin Nasution, Dewan Pengawas Harian BMT Anugrah Batang Kuis bahwa Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya pada tema sentral di dalam pembangunan umat, karena akan mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh. Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk menempati posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi jika itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang

---

<sup>45</sup> H. Syarifuddin Nasution, Ketua Dewan Pengawas Syariah, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 30 Juli 2021

tidak tepat dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah SWT, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.<sup>46</sup>

Dalam menempatkan tenaga kerja di BMT Anugrah Batang Kuis menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian marketing dan office boy, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan hasil tes psikologi yang dipercayakan kepada tim khusus (Kartika) dan wawancara dengan pengelola juga pengurus BMT Anugrah Batang Kuis. Selanjutnya, berdasarkan hasil penilaian pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan.<sup>47</sup>

Demikian pula yang dijelaskan Ratna Sari, Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis bahwa sebelum menjadi tenaga kerja tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus di magang (training) selama tiga bulan. Selanjutnya karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. Dan apabila karyawan baru dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi calon karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah calon karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan

---

<sup>46</sup> Ratna Sari, Manajer Pegawai, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>47</sup> H. Syarifuddin Nasution, Ketua Dewan Pengawas Syariah, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 30 Juli 2021

dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap.<sup>48</sup>

Dalam penempatan tenaga kerja baru BMT Anugrah Batang Kuis juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil BMT Anugrah Batang Kuis serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan BMT Anugrah Batang Kuis.<sup>49</sup>

## **B. Temuan Penelitian**

Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung dilapangan yang dilakukan peneliti terhadap 4 Narasumber yang dilakukan pada tanggal 05 Septmber 2021 sampai dengan 26 September 2021 ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

### **1. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses mencari serta menemukan calon karyawan yang mampu serta amanah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat dan amanah bagi BMT Anugrah Batang Kuis pada jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama serta untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BMT

---

<sup>48</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>49</sup> Ratna Saru, Manajer Pegawai, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

Anugrah Batang Kuis. Rekrutmen yang dilakukan di BMT Anugrah Batang Kuis tidak hanya berdasarkan waktu akan tetapi juga berdasarkan kebutuhan, misalnya kebutuhan untuk mengisi struktur organisasi, perluasan kegiatan organisasi, terciptanya kegiatan dan pekerjaan baru. Rekrutmen juga bisa dilakukan karena adanya pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Dan adapula karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau pekerja yang meninggal dunia.<sup>50</sup>

Perencanaan pada saat rekrutmen yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis tetap senantiasa bertawal kepada Allah SWT. Sebelum merekrut karyawan dari posisi yang sedang dibutuhkan, pihak manajemen akan menganalisis apakah pekerjaan yang membutuhkan karyawan dan apakah penambahan karyawan akan mendukung BMT Anugrah Batang Kuis dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera mencari karakteristik calon yang tepat untuk mengisi posisi tersebut. Pada rekrutmen sebelumnya BMT Anugrah Batang Kuis lebih teliti melihat calon pelamar baik dari persyaratan hingga perilaku calon karyawannya. BMT Anugrah Batang Kuis tidak menginginkan karyawan yang perilakunya kurang baik, karena BMT Anugrah Batang Kuis merupakan lembaga keuangan islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Karyawan harus paham dengan baik kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama, berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam waktu dan berakhlak mulia.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Ratna Saru, Manajer Pegawai, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>51</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

BMT Anugrah Batang Kuis menggunakan dua metode dalam melaksanakan rekrutmen yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan yang mampu atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga keuangan islam. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak ke masyarakat.<sup>52</sup>

Dalam mencari calon karyawan BMT Anugrah Batang Kuis menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika BMT Anugrah Batang Kuis memerlukan karyawan untuk menempati jabatan disalah satu posisi, pihaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya atau pihak lain yang ada keterkaitan dengan lembaga untuk menempati posisi tersebut kemudian dilakukan tes. Semua karyawan yang ada di BMT Anugrah Batang Kuis juga diharuskan untuk bisa saling membantu sesama karyawan. Sehingga ketika pekerja yang di *Customer Service* memang mampu dan memahami bidang akuntansi. Tidak menutup kemungkinan untuk dipindah tugaskan. Tujuannya agar karyawan semangat dan tidak jenuh. Sedangkan sumber eksternal adalah ketika perekrutan diinformasikan secara terbuka dengan menerima lamaran yang masuk, yang berasal dari lembaga pendidikan, serta dengan memasang iklan di media cetak ataupun elektronik yang biasanya diberitahukan di website BMT Anugrah Batang Kuis. Bahkan ketika BMT Anugrah Batang Kuis memerlukan *customer*

---

<sup>52</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

*service* dan *teller* pihaknya bekerja sama dengan SMK-SMK yang terbaik untuk langsung mengikuti tes di BMT Anugrah Batang Kuis.<sup>53</sup>

## 2. Seleksi

Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon karyawan yang sudah melamar di BMT Anugrah Batang Kuis untuk memenuhi jabatan tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Proses seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang potensial untuk memangku jabatan tertentu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.<sup>54</sup>

Dalam proses seleksi calon karyawan, pimpinan BMT Anugrah Batang Kuis sudah menugaskan bagian manajemennya dengan dibekali ilmu-ilmu umum dan ilmu keagamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti sogokan, curang, serta tidak profesional. Pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis memiliki prinsip bahwa calon karyawan haruslah orang yang mampu membaca dan menulis Al-Quran, rajin beribadah, memiliki sifat jujur, amanah, profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan berkompeten dalam bidangnya. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis sebagai berikut:<sup>55</sup>

1. Seleksi surat lamaran
2. Wawancara pendahuluan
3. Training selama dua bulan

---

<sup>53</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>54</sup> Ibit

<sup>55</sup> H. Syarifuddin Nasution, Ketua Dewan Pengawas Syariah, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 30 Juli 2021

4. Tes tertulis, meliputi pengetahuan umum dan syariah
5. Tes psikologi
6. Tes kesehatan
7. Wawancara akhir dengan atasan langsung
8. Memutuskan diterima atau tidak

Penentuan diterima untuk menjadi karyawan tentunya diawal dengan menjalani percobaan untuk melihat mental, perilaku, kedisiplinan dan kemampuan nyata karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karena setiap calon karyawan yang akan diterima, ketika sudah menjalani wawancara awal mereka langsung melakukan percobaan selama dua bulan, untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh calon karyawan ini agar bisa dinilai oleh pegawai lainnya, apabila selama dua bulan percobaan itu calon karyawan kinerjanya bagus dan layak baru dilakukan tes psikotes. Namun jika saat percobaan itu calon karyawan tidak layak maka pihak BMT Anugrah Batang Kuis langsung memberhentikan calon karyawan tersebut. Jika calon karyawan memiliki potensi yang besar untuk BMT Anugrah Batang Kuis maka langkah selanjutnya adalah melakukan tes tertulis dan seterusnya hingga selesai.<sup>56</sup>

Jika semua tahapan seleksi selesai setelah itu pihak BMT Anugrah Batang Kuis melakukan perjanjian kontrak selama satu sampai dua tahun. Karyawan yang memiliki kinerja bagus setelah masa kontrak selesai boleh melakukan tes untuk menjadi karyawan tetap dengan melakukan kegiatan.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> H. Syarifuddin Nasution, Ketua Dewan Pengawas Syariah, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 30 Juli 2021

<sup>57</sup> Ibit



### 3. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan adalah proses terakhir setelah proses rekrutmen dan proses seleksi dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja BMT Anugrah Batang Kuis. Pihak pimpinan dan pengurus memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas-tugas dan peraturan perusahaan, sejarah dan struktur dan memperkenalkannya kepada karyawan yang lama.<sup>58</sup>

BMT Anugrah Batang Kuis memberikan peluang yang sama sesuai posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta *skill* kepada setiap karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Proses penempatan karyawan yang dilakukan tidak langsung ke posisi yang bagus, tentu harus melewati proses pekerjaan awal yang paling rendah terlebih dahulu baru setelah itu di *rolling* keposisi selanjutnya.<sup>59</sup>

#### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Koperasi BMT Anugrah Batang Kuis maka pembahasan dari rumusan masalah mengenai seleksi, Rekrutman atau penempatan tenaga kerja pada Koperasi BMT Anugrah Batang Kuis adalah sebagai berikut:

---

<sup>58</sup> Ratna Saru, Manajer Pegawai, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>59</sup> H. Syarifuddin Nasution, Ketua Dewan Pengawas Syariah, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 30 Juli 2021

### a. Analisis Pelaksanaan Seleksi di BMT Anugrah Batang Kuis

Setiap lembaga pasti membutuhkan karyawan dengan sifat yang jujur, amanah, cerdas dan mampu berkomunikasi dengan baik serta tepat untuk mewujudkan suatu tujuan lembaga melalui visi dan misinya. Salah satunya adalah BMT Anugrah Batang Kuis yang selalu mengupayakan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan prinsip Islami yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26:

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ ۖ إِنَّ اسْتَأْجِرَهُ يَا بَتِ مَا لَخَدُّهُ قَالَتْ

*Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."<sup>60</sup>*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam usaha mencari tenaga kerja, didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi

---

<sup>60</sup> Husein, Al-Qur'an..., h. 389.

milik pemberi amanah yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.

Islam mendorong kita untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT al-Qur'an surat al-Ma'idah ayat 8 :

هُوَ ۖ اَعِدُّوْا تَعْدِلُوْا اِلَّا عَلٰى قَوْمٍ سَنَانُ يَجْرِمَنَّكُمْ وَلَا بِالْقِسْطِ ۗ اَشْهَدُ بِاللّٰهِ قَوْمًا مِّنْ كُوْنُوْا اٰمَنُوْا الَّذِيْنَ يٰۤاَيُّهَا تَعْمَلُوْنَ بِمَا حَبِيْبُ اللّٰهِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ وَاَتَّقُوا لِلتَّقْوٰى اَقْرَبُ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu 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." (Q.S Al-Ma'idah:8)<sup>61</sup>*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga kerja secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu haruslah bersikap adil dengan memilih orang berdasarkan kelayakan (ashlah), yaitu orang yang memiliki banyak kelebihan dan banyak kriteria serta berkompeten dalam bidangnya.

Hal ini juga sesuai dengan prinsip utama dalam ajaran Islam, sebagai mana yang telah disabdakan Nabi Muhammad SAW.:

نَا ۖ بِحَيَاةٍ ۗ هُنَّ قَتِيْنَا الْمَعْلَامَ مَكْدَحًا الْمَعَاذِ) نَارِ بَطْلَا هَاوِرِ):

*Artinya: "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR.Thabrani)<sup>62</sup>*

Dalam hadits tersebut dijelaskan, bahwa apabila melakukan suatu pekerjaan harus secara professional/Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). Dalam

<sup>61</sup> Husein, Al-Qur'an..., h. 109

<sup>62</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani Prses, 2003, h. 1

hal perekrutan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Hal ini juga sudah sesuai dengan pendapat Jusmaliani bahwa dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia yang Islami harus ada acuan pada kriteria FAST (Fathanah, Amanah, Shiddiq dan Thabligh).<sup>63</sup>

Dalam hal penempatan yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan syariah Islam. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip “The right man in the right place and the right man behind the right job (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”. Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah SWT. dalam surat an-Nisa ayat 54 dan ayat 55:

عَظِيمًا مُلْكًا وَآتَيْنَهُمُ وَالْحِكْمَةَ الْكِتَابَ إِذْ إِذْ هَبْتُمْ إِيَّاهُمْ فَفَدَّ فَضْلِيَّ مِنَ اللَّهِ أَنَّهُمْ مَا عَلَى النَّاسِ يَحْسُنُونَ أَمْ  
سَعِيرًا بِجَهَنَّمَ وَكَفَى ۖ عَنْهُ صَدَّ مَنْ وَمِنْهُمْ بِهِ أَمِنْ مَنْ فَمِنْهُمْ

*Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q. S. Yusuf: 54-55)<sup>64</sup>*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting

<sup>63</sup> H. Yahya, Ketua Badan Pengawas, Wawancara di BMT Anugrah Batang Kuis, Tanggal 08 Agustus 2021

<sup>64</sup> Husein, Al-Qur'an..., h. 243

dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

Semua hal yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang Islami hanya semata-mata untuk mewujudkan tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Sehingga dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada orang lain atau masyarakat pada umumnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

#### **b. Analisis Pelaksanaan Rekrutman di BMT Anugrah Batang Kuis**

Rekrutmen tenaga kerja merupakan fungsi operasional yang pertama dalam menjalankan sistem operasional suatu lembaga. Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis, bahwa sebelum proses rekrutmen dilaksanakan BMT Anugrah Batang Kuis melakukan penyusunan strategi rekrutmen untuk menentukan maksud dan tujuan dari adanya lowongan jabatan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menentukan pelamar-pelamar yang pantas dan layak untuk menempati jabatan yang lowong tersebut. Selain itu juga untuk menentukan aktivitas-aktivitas dan tanggung jawab

yang harus diemban oleh para calon pegawai. Hal ini sesuai dengan prinsip utama dalam ajaran Islam, sebagai mana yang telah disabdakan Nabi Muhammad SAW.:

نَبِيَّ اللَّهِ هُنْقَتِينَا الْمَعْلَامَكَ دَحَا الْمَعَاذِ) نَارِ بَطْلَاهَاور

*Artinya : "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR.Thabrani)*

Dalam hadits tersebut dijelaskan, bahwa apabila melakukan suatu pekerjaan harus secara professional/Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). Dalam hal perekrutan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. BMT Anugrah Batang Kuis menerapkan strategi rekrutmen dengan menggunakan dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka adalah mencari dan menarik sumber dari luar lembaga, rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka) supaya tersebar ke masyarakat luas dan memasang pengumuman di depan kantor. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami dan berkualitas.

Selain itu, sumber perekrutan yang digunakan BMT Anugrah Batang Kuis untuk melakukan rekrutmen adalah sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah usaha untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kandidatnya merupakan karyawan yang sudah ada dengan kriteria dan kualifikasi yang

dibutuhkan. Melalui sumber internal, karyawan dari dalam lembaga diberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong.

Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang sudah ada dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama mengabdikan di lembaga tersebut. Selain itu, BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan sumber eksternal dengan menentukan kualifikasi dan kriteria. Sumber eksternal merupakan penarikan karyawan dari luar lembaga. Sumber eksternal digunakan setelah pihak manajemen lembaga menganalisis posisi pekerjaan yang lowong, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut sehingga benar-benar membutuhkan karyawan baru. Sumber eksternal merupakan sumber yang lebih didominasikan oleh BMT Anugrah Batang Kuis dengan memasang iklan di depan kantor, memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka), melalui teman atau anggota keluarga karyawan dan menginformasikan kepada anggota dari lembaga.

Cara yang demikian dilakukan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan manajemen yang dijelaskan dalam Islam bahwa proses merekrut seharusnya dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme yang saat ini marak terjadi. Islam juga menganjurkan bahwa orang-orang yang akan melamar pekerjaan adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan lembaga). Islam mendorong kita untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT al-Qur'an surat al-Ma'idah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا  
يَحْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى  
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu 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.”(Q.S Al-Ma’idah:8)*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga kerja secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu haruslah bersikap adil dengan memilih orang berdasarkan kelayakan (ashlah), yaitu orang yang memiliki banyak kelebihan dan banyak kriteria serta berkompeten dalam bidangnya.

### c. Analisis Penempatan Tenaga Kerja di BMT Anugrah Batang Kuis

Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya pada tema sentral di dalam pembangunan umat, karena akan mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh. Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk menempati posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi jika itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat dianggap



telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah SWT., Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

Dalam menempatkan tenaga kerja di BMT Anugrah Batang Kuis menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian marketing dan office boy, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan hasil tes psikologi yang dipercayakan kepada tim khusus (Kartika) dan wawancara dengan pengelola juga pengurus BMT Anugrah Batang Kuis. Selanjutnya, berdasarkan hasil penilaian pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan.

Sebelum menjadi tenagakerja tetappara pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus di magang (training) selama tiga bulan. Selanjutnya karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. Dan apabila karyawan baru dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi calon karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah calon karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam penempatan tenaga kerja baru BMT Anugrah Batang Kuis juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil BMT

Anugrah Batang Kuis serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan BMT Anugrah Batang Kuis.

Dalam hal penempatan yang dilakukan KJKS DAMAR Semarang sudah sesuai dengan syariah Islam. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip “The right man in the right place and the right man behind the right job (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”. Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah SWT. dalam surat an-Nisa ayat 54 dan ayat 55:

أَمْ تَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَىٰ مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِن فَضْلِهِ ۗ فَقَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ  
وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُم مَّلَكًا عَظِيمًا ﴿٥٤﴾ فَمِنْهُمْ مَنْ ءَامَنَ بِهِءِ وَمِنْهُمْ مَّنْ صَدَّ عَنْهُ  
وَكَفَىٰ لِحَبِيئِهِمْ سَعِيرًا ﴿٥٥﴾

*Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q. S. Yusuf: 54-55)*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kebersihan, kejujuran dan

budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

Semua hal yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang Islami hanya semata-mata untuk mewujudkan tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Sehingga dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada orang lain atau masyarakat pada umumnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa di BMT Anugrah Batang Kuis dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dilakukan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan).
2. Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT Anugrah Batang Kuis belum sepenuhnya sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam. Hal ini dapat dibuktikan bahwa BMT Anugrah Batang Kuis belum sepenuhnya menggunakan kriteria keIslaman yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits.

#### **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran bagi pihak BMT Anugrah Batang Kuis yang bertujuan untukkebaikan dan kemajuan BMT Anugrah Batang Kuis sebagai berikut :

1. Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang digunakan di BMT Anugrah Batang Kuis sudah memenuhi kriteria yang ada dalam perspektif ekonomi Islam, maka dari itu harus dipertahankan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut.
2. Lembaga keuangan syariah BMT Anugrah Batang Kuis berkomitmen dalam operasional dan pelayanan harus benar- benar berdasarkan nilai-nilai Islam sebagaimana yang dijelaskan dalam al-Qur'an dan al-Hadits.
3. Pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis juga harus lebih jeli lagi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan para calon karyawan yang akan dipekerjakan serta jangan sampai tertipu oleh penampilan fisik dari calon karyawan.
4. Sosialisasi lembaga keuangan syariah harus lebih ditingkatkan supaya masyarakat dapat mengetahui keunggulan BMT Anugrah Batang Kuis dibandingkan dengan lembaga keuangan syariah lainnya terlebih lembaga keuangan konvensional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Arif M. Nur Rianto. *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2012.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak. 2018.
- Arikunto dan Suharsini. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta. 2018.
- Bismala, Lila. "Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah". *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU. No. 1. Volume 5. 2016.
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fitrah, Muh dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak. 2017
- Handayani, Rita. "Analisis Peran Perbankan, Perluasan Pasar dan Quality Kontrol Dalam Upaya Mengembangkan UMKM Berdaya Saing: Studi Kasus UMKM di Kecamatan Medan Denai Kota Medan". *Ekonomikawan Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*. No. 2. Volume 17. 2017.
- Harahap, Mailina dan Siti Mujiatun. *Keragaan Ekonomi Usaha kecil dan Menengah (UKM) Pengolahan Opak Singkong Di Desa Tuntungan II Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018.
- Hidayat, Solikhul. "Persepsi Masyarakat Terhadap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat". *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. No. 2. Volume 2. 2018.
- Juliandi, Azuar et.al. *Metode Penelitian & Bisnis (Konsep & Aplikasi)*, Medan: Umsu Press, 2014.
- Listyana, Rohmaul dan Yudi Hartono. "Persepsi dan Sikap Masyarakat Terhadap Penggalan Jawa dal Penentuan Waktu Pernikahan". *Jurnal agasty*. No. 1. Volume 5. 2015.
- Mujiatun, Siti dan Hafidz. "Analysis Strategy Financing Payment Problems In The System Mudharabah: A Case Study BMT Kube Bandar Setia Sejahtera 001 Percut Sei Tuan," *Proceeding Interational Seminar on Islamic Studies*. No.1. Volume. 1. 2019.

- Pohan, Selamat. "Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan". *Jurnal Intiqad*. Fakultas Agama Islam UMSU. No. 2. Volume 8. 2016.
- Rimiyati, Hasnah dan Munjiati Munawaroh. "Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Kewirausahaan Islami Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Pada Pengusaha UMKM Muslim Di Yogyakarta)". *Jurnal Fakultas Ekonomi UMY*. No.2. Volume 7. 2016.
- Safaruddin. "Profil UMKM Sepatu dan Sandal di Kecamatan Medan Denai, Kota Medan" dalam *Industrial Research Workshop and National Seminar*. Bandung. 2017.
- Saragih, Fitriani dan Hafsah. *Analisis Pelaku Usaha Kecil dan Menengah tentang Penerapan Akuntansi (Studi Kasus UKM Grosir Bahan Pokok Di Medan Marelan)*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2017.
- Sari, Maya. "Entrepreneur Terhadap Kinerja UKM Di Kota Medan". *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU. No.1. Volume 14. 2014.
- Shafaruddin, Rudi et.al. *Persepsi Mahasiswa Terhadap UPT*. Perpustakaan Universitas Tanjungpura, Tesis. Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. 2013.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, 2008
- Siswadi, Yudi. "Persepsi Mahasiswa Tentang Keberadaan Pedagang Kaki Lima Di Sekitar Kampus". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. UMSU. No. 02. Volume 14. 2014.
- Suci, Yuli Rahmini. "Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan. No. 1. Volume 6. 2017.
- Subagyo, Joko. *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Melton Putra. 2018.
- Suryana, *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU  
Di  
Tempat

12 Sya'ban 1442 H  
26 Maret 2021 M

Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sarani  
Npm : 1701280004  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,47  
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Nasabah (Studi Kasus pada Tabungan Umat BMT Anugerah Batang Kuis).			
2	Analisis Produk Murabahah Terhadap Peningkatan Produktifitas Usaha (Studi Kasus pada Pembiayaan Murabahah BMT Anugerah Batang Kuis).			
3	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Pegawai BMT Anugerah Batang Kuis).	<i>[Signature]</i> 26.3.2021	<i>[Signature]</i> Dr. Sugeng	<i>[Signature]</i> 27/3/21

Nb: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan menyetor biaya panduan skripsi Ft  
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

*[Signature]*  
Sarani

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 93/II.3./UMSU-01/F/2021  
Lamp : -  
Hal : *Mohon Izin Riset*

02 Safar 1443 H  
09 September 2021 M

Kepada Yth :  
*Koperasi Syariah Anugerah*

di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Warohamtullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Sarani  
NPM : 1701280004  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syri'ah  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugerah Batang Kuis )

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amaal yang telah kita perbuat, amin.

*Wassalamu'alaikum Warohamtullahi Wabarokatuh*



Dekan,

NIDN : 0103067503



# KOPERASI SYARI'AH ANUGERAH

Sekretariat : Jl. Muspika No. 16 (Depan Polesek) Batang Kuis Telp. (061) 7389103

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 55/Kopsyah/SK/IX/2021.

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ratna Sari, S.Pd.I  
 Jabatan : Manager Kopsyah BMT Anugerah Batang Kuis  
 Alamat : Jl. Muspika No. 16 Desa Tj. Sari Kec. Batang Kuis

Dengan ini menerangkan bahwa kami menerima dan bersedia untuk memberikan informasi dan fasilitas seperlunya selama kegiatan penelitian/riset kepada:

Nama : Sarani  
 NPM : 1701280004  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Fak./Jurusan : Agama Islam/ Manajemen Bisnis Syari'ah Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.

Judul Skripsi : **"Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempat Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syari'ah (Studi Kasus) Pada Pegawai BMT Anugerah Batang Kuis"**.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batang Kuis, 09 Agustus 2021  
 Manager BMT Syari'ah Anugerah  
 Batang Kuis

(RATNA SARI, S.Pd.I)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663  
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari Rabu, 01 September 2021 telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SARANI  
Npm : 1701280004  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penetapan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugerah Batang Kuis

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
<b>Judul</b>	
<b>Bab I</b>	Perbaiki sumber kutipan Perbaiki catatan kaki Perbaiki kalimat arti dari terjemahan al-quran Perbaiki urutan penulisan sejajarkan (lihat panduan) Perbaiki rumusan masalah
<b>Bab II</b>	
<b>Bab III</b>	Perbaiki table waktu pelaksanaan sesuaikan dengan dilapangan
<b>Lainnya</b>	Perbaiki daftar isi sesuaikan dengan panduan Perbaiki ucapan terimakasih Perbaiki setiap kata dan kalimat yang belum sempurna Perbaiki daftar Pustaka sesuaikan (Lihat Panduan)
<b>Kesimpulan</b>	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 01 September 2021

Tim Seminar

Ketua

  
(Isra Hayati, S.Pd. M.Si)


Sekretaris

  
(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

  
(Dr. Sugianto, MA)

Pembahas

  
(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menjawab surat ini agar dituliskan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada Hari Rabu, 01 September 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : SARANI  
**Npm** : 1701280004  
**Semester** : VIII  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Proposal** : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penetapan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugerah Batang Kuis)

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 01 September 2021

**Tim Seminar**

**Ketua Program Studi**

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

**Sekretaris Program Studi**

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

**Pembimbing**

(Dr. Sugianto, MA)

**Pembahas**

(Syahrul Amsari, SE., M.Si)

**Diketahui/ Disetujui**

**A.n Dekan**

**Wakil Dekan I**



(Sugianto, S.PdI, MA)