

TUGAS AKHIR

**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA BMT L-RISMA KANTOR PUSAT PEKALONGAN**

Oleh:
DEWI SURYANTI
NPM. 13109368



Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
1437 H/2016 M**

**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT L-
RISMA KANTOR PUSAT PEKALONGAN**

**Diajukan Untuk memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Ahli Madya Perbankan Syariah**

Oleh:

**DEWI SURYANTI
NPM. 13109368**

**Pembimbing I : Sainul, SH.MA
Pembimbing II : Suraya Murcitaningrum, M.SI**

**Program Studi : Diploma Tiga (D-3) Perbankan Syariah
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
1437 H/2016 M**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT
L-RISMA KANTOR PUSAT PEKALONGAN

Nama : DEWI SURYANTI

NPM : 13109368

Program Studi : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syari'ah

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah jurusan Syariah STAIN Jurai
Siwo Metro.

Pembimbing I

Pembimbing II

Sainul, SH.MA
NIP. 1980706 200003 1 0004

Suraya Murcitaningrum, M.SI
NIP. 19801106 200912 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
(STAIN) JURAI SIWO METRO**

*Jl. KH. Dewantara kampus 15 A iring mulyo kota Metro. Telp. (0725) 41507, fax.
(0725)47296 Email:stainjusi@Stain Metro.co.id, website.Stainmetro.ac.id*

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

No.

Tugas Akhir dengan judul: STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT L-RISMA KANTOR PUSAT PEKALONGAN, disusun oleh : DEWI SURYANTI, NPM: 13109368, Program Studi : D3 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam pada hari/tanggal : Senin/13 Juni 2016.

TIM PENGUJI:

Ketua : Sainul, SH., MA (.....)
Sekretaris : Hotman, M.E.Sy (.....)
Penguji I : Drs. Dri Santoso, MH (.....)
Penguji II : Suraya Murcitaningrum, M.S.I
(.....)

Ketua,
STAIN Jurai Siwo Metro

Prof. Dr. Enizar, M.Ag.
NIP. 19600918 198703 2 003

ABSTRAK

STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT L-RISMA

KANTOR PUSAT PEKALONGAN

Oleh:

DEWI SURYANTI

NPM 13109368

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama dalam berjalannya suatu kegiatan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan juga terletak pada kemampuan dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini lah yang mendorong perusahaan-perusahaan melakukan seleksi yang lebih selektif untuk memperoleh karyawan yang tepat untuk perusahaannya. Begitupun dengan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, BMT yang mulai beroperasi di tahun 2009 ini kini telah berkembang dengan pesat, hal ini pun tidak jauh dari peran dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Adapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut karena selektifnya BMT L-Risma dalam menyeleksi calon karyawannya. Berbagai macam tes seleksi harus dilalui oleh para calon karyawan baik itu tes wawasan, ilmu pengetahuan hingga tes kepribadian.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi serta menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya model analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan cara berfikir induktif.

Hasil penelitian yang dilakukan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan ini menunjukkan bahwa BMT L-Risma menggunakan suatu strategi dalam melakukan perekrutan karyawan, yaitu strategi manajemen. Strategi manajemen yang digunakan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan. Namun, dalam perekrutan karyawan tersebut BMT L-Risma tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), sebab kebijakan yang diambil terkait dengan rekrutmen karyawan berbeda-beda disetiap tahunnya. Sehingga kebijakan yang diambil mengikuti keputusan yang diambil oleh pimpinan perusahaan.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Suryanti
NPM : 13109368
Program : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syari'ah
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juni 2016

Yang menyatakan

Dewi Suryanti
NPM. 13109368

MOTTO

قَالَتَ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ أَسْتَجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ
أَسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ
الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash: 26)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati, kupersembahkan buah karya ini teruntuk orang-orang yang kucintai yang selalu hadir dan mewarnai hari-hariku dalam menghadapi kerasnya hidup ini, yang selalu menguatkan saat diri ini mulai lemah. Kupersembahkan bagi mereka yang selalu mendukung dan mendo'akanku di setiap waktu dalam setiap tapak kehidupanku, khususnya untuk:

1. Ayahanda dan Ibunda (Bapak Isman dan Ibu Usnita) yang tidak pernah lelah untuk mendo'akan dan mendukung ananda baik dalam bentuk moril maupun materil dan selalu mencurahkan kasih sayang, motivasi, perhatian yang tidak terbatas untuk ananda. Semoga Allah *subhanahu wa ta'alla* selalu mencurahkan kasih sayang kepada mereka.
2. Adik-adikku tersayang (Aisyah dan Saira) yang selalu mendukung dan mendoakan kakak sulungnya.
3. Sahabat-sahabat seperjuanganku Novia, Tia, Dedew, Wiwi, Yora, Desi, Nisa, Estu, Ernanda, Joko, Arif, Windu, dan Ikhwan yang selalu mendukung dalam penyelesaian Tugas Akhir ini dan selalu memberikan warna dalam hidupku. Semoga kalian bisa melanjutkan mimpi-mimpi kalian dan menjadi orang yang bisa dibanggakan.
4. Sahabat-sahabat kos Jatela Yeni, Maya, Endang, Mba Juju, Mba Rina, Meli, Risma, Fera, Ainun yang selalu mendukung dan berbagi kebahagiaan bersama.
5. Almamater STAIN Jurai Siwo Metro tempatku menggali ilmu dan mempertajam intelektual yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir yang berjudul “Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan”.

Sebagai bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Diploma Tiga (D3) Perbankan Syariah, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro guna memperoleh Sarjana Amd.Sy.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak lupa peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Ketua STAIN Jurai Siwo Metro.
2. Ibu Siti Zulailkha, S.Ag., MH, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro.
3. Ibu Zumaroh, SE.I., ME.Sy, selaku Ketua Program D3 Perbankan Syariah STAIN Jurai Siwo Metro.
4. Bapak Sainul, SH.MA dan Ibu Suraya Murcitaningrum, M.SI Selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan yang sangat berharga.
5. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STAIN Jurai Siwo Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas guna menyelesaikan Tugas Akhir ini.

6. Bapak Sukirman selaku Pimpinan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan beserta seluruh karyawan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.
7. Kawan-kawan mahasiswa yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Untuk itu diperlukan kritik saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak pihak dalam memahami ilmu pengetahuan perbankan syariah.

Metro, Juni 2016

Dewi Suryanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
ORISINILITAS PENELITIAN.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
1. Jenis Penelitian	5
2. Sifat Penelitian	6
3. Sumber Data	7

4. Teknik Pengumpulan Data	8
5. Teknik Analisa Data	10
E. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi dan Rekrutmen	13
1. Konsep Strategi	13
a. Pengertian Strategi	13
b. Macam-Macam Strategi	14
2. Konsep Rekrutmen.....	15
a. Pengertian Rekrutmen	15
b. Tujuan Rekrutmen	16
3. Strategi Rekrutmen	17
a. Konsep Strategi Rekrutmen	17
b. Cara Rekrutmen	17
c. Tahapan Rekrutmen	23
B. Karyawan	30
1. Pengertian Karyawan	30
2. Bidang Kerja Karyawan	31
3. Tanggung Jawab Karyawan	33

BAB III PEMBAHASAN

A. Perkembangan Karyawan BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan	35
---	----

1. Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan	37
2. Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan	38
3. Langkah-Langkah Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan	41
4. Penempatan Karyawan pada BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan	48
B. Standar Operasional Prosedur pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan	49
C. Analisa Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan	50

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

1.1	Proses Rekrutmen	23
1.2	Tahapan Dalam Proses Seleksi	25
1.3	Tahapan-Tahapan Seleksi	27
1.4	Langkah-Langkah Proses Penyeleksian	29
2.2	Langkah-Langkah Seleksi Karyawan BMT L-Risma	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Tugas Akhir
2. Surat Izin Research
3. Surat Tugas
4. Surat Keterangan Izin Research
5. Surat Keterangan Bebas Pustaka
6. Kartu Konsultasi Bimbingan
7. Outline
8. Alat Pengumpul Data
9. Website Lowongan Kerja BMT L-Risma
10. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT L-RISMA KANTOR PUSAT PEKALONGAN

Oleh:

DEWI SURYANTI
NPM 13109368

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama dalam berjalannya suatu kegiatan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan juga terletak pada kemampuan dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini lah yang mendorong perusahaan-perusahaan melakukan seleksi yang lebih selektif untuk memperoleh karyawan yang tepat untuk perusahaannya. Begitupun dengan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, BMT yang mulai beroperasi di tahun 2009 ini kini telah berkembang dengan pesat, hal ini pun tidak jauh dari peran dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Adapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut karena selektifnya BMT L-Risma dalam menyeleksi calon karyawannya. Berbagai macam tes seleksi harus dilalui oleh para calon karyawan baik itu tes wawasan, ilmu pengetahuan hingga tes kepribadian.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi serta menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya model analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan cara berfikir induktif.

Hasil penelitian yang dilakukan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan ini menunjukkan bahwa BMT L-Risma menggunakan suatu strategi dalam melakukan perekrutan karyawan, yaitu strategi manajemen. Strategi manajemen yang digunakan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan. Namun, dalam perekrutan karyawan tersebut BMT L-Risma tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), sebab kebijakan yang diambil terkait dengan rekrutmen karyawan berbeda-beda disetiap tahunnya. Sehingga kebijakan yang diambil mengikuti keputusan yang diambil oleh pimpinan perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini bisnis perbankan adalah salah satu bisnis dalam bidang jasa yang persaingannya sangat ketat, berbisnis dengan nasabah yang berada pada titik puncak dalam upaya bank tetap pada posisi unggul dalam persaingan bisnis jangka panjang.¹ Tidak hanya perbankan, seiring berjalannya waktu kini mulai muncul bisnis baru dalam lembaga keuangan berupa lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sekarang ini begitu terkenal dikalangan masyarakat. Lembaga keuangan mikro ini adalah *Baitul Maal wat Tamwil* atau biasa dikenal dengan BMT.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu *baitulmaal* dan *baitul tamwil*. *Baitulmaal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana yang nonprofit seperti: zakat, infaq, dan sedekah. Adapun *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.² Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan Bank Islam atau BPR Islam. Prinsip

¹ Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h.3.

² Nurul Huda Dan Mohammad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoretis Dan Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2010) h. 363.

operasinya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (*ijarah*), dan titipan (*wadiah*).³

Dalam suatu perusahaan tak terkecuali lembaga keuangan selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia berupa karyawan dalam menjalankan perusahaannya. Sebab pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama.

Karyawan itu sendiri merupakan salah satu aset berharga bagi sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik akan selalu menjadi pertimbangan baik bagi perusahaan untuk terus dipertahankan agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas pula. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan

³ *Ibid.*, h.364.

pegawai. Penarikan pegawai dalam suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen.

Penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁴ Dalam perekrutan karyawan diperlukan adanya strategi. Secara teori pengertian strategi adalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas apa yang sedang dan akan dilaksanakan perusahaan demi tujuan yang ingin dicapai.⁵ Untuk melakukan suatu kegiatan dalam perusahaan, setiap organisasi harus memiliki suatu acuan instruksi ataupun prosedur kerja. Hal ini ditujukan untuk mempermudah dalam prosedur aktifitas yang dijalankan pada perusahaan. Acuan yang digunakan dalam perusahaan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu set instruksi (perintah kerja) terperinci dan tertulis yang harus diikuti demi mencapai keseragaman dalam menjalankan proses bisnis tertentu, prosedur ini adalah standar yang sangat rinci dari kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana pada masing-masing divisi dan

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 105.

⁵ Veithzal Rivai, Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, (Jakarta: Grafindo, 2008) h. 239.

jabatan dan dibuat sebagai pedoman kerja.⁶ Sehingga setiap perusahaan harus memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan.

Dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian terkait dengan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Untuk memperoleh karyawan yang profesional dan sesuai dengan keinginan perusahaan, BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan tentu memiliki strategi dan tahapan-tahapan perekrutan tersendiri dalam memperoleh karyawannya. Hal ini di tujukan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan dan memiliki kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

BMT L-Risma merupakan BMT yang sudah berdiri sejak tahun 2009, dan kini BMT L-Risma yang memiliki kantor pusat di Pekalongan ini telah memiliki karyawan sebanyak 180 karyawan, yang kemudian sebagian disebar ke kantor-kantor cabang pembantu.⁷ Dalam perekrutan karyawannya, BMT L-Risma menggunakan dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Adapun sumber internal yang digunakan adalah berasal dari informasi yang diberikan oleh karyawan BMT L-Risma itu sendiri kepada saudara ataupun teman, sedangkan

⁶ <http://www.intisolusindojaya.com/blog/bisnis/21-sop> diunduh pada 11 Mei 2016.

⁷ Dema Yanti Apri, *Customer Service* BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *Wawancara*, 12 April 2016.

untuk sumber eksternal berasal dari alamat *web* dari BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.⁸

Kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan pasti memiliki suatu pedoman dan standar prosedur dalam pelaksanaannya, begitupun pada kegiatan perekrutan karyawan. Dalam hal ini BMT L-Risma tentu memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) tersendiri dalam pelaksanaan perekrutan karyawannya. Sebab hal ini ditujukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang mungkin dilakukan dan mengefektifkan serta mengefisiensikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi rekrutmen yang dilakukan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan dan kesesuaiannya dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada pada perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan?

⁸ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

2. Apakah BMT L-Risma Pekalongan memiliki standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen karyawan?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti diatas maka, penelitian memiliki tujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui bagaiman standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Pekalongan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat tidak hanya bagi penulis, tetapi juga bagi pihak-pihak lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan strategi perekrutan karyawan.

- 2) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Jenis dan sifat penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif, terperinci dan mendalam, tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu social, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.⁹

Adapun maksud dari pengertian di atas adalah penelitian ini merupakan penelitian yang akan mempelajari secara mendalam tentang strategi rekrutmen karyawan pada BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan.

⁹ Husani Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Social*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) h. 5.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Secara harfiah penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu.¹⁰ Dalam penelitian macam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur.¹¹

Sedangkan penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹² Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk melihat perilaku dalam situasi yang sebenarnya tanpa adanya rekayasa yang terkadang terjadi pada penelitian eksperimental dan survey.¹³

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011) h. 97.

¹¹ *Ibid.*

¹² Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) h. 6.

¹³ Morissan, *Metodologi Penelitian Survey*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 22.

Jadi, penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang penjabarannya tertuang dalam bentuk kalimat, bukan angka. Bila diterapkan pada penelitian ini bahwa penelitian ini akan menggambarkan atau menjabarkan mengenai Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Bmt L Risma Kantor Pusat Pekalongan.

3. Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁴ Adapun sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.¹⁵ Jadi sumber data primer adalah responden yang memberikan informasi terkait dengan objek penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

¹⁴ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 157.

¹⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 42.

Adapun sumber data primer dari penelitian ini diperoleh dari pimpinan dan karyawan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan itu sendiri dengan cara memberikan pertanyaan secara lisan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram¹⁶. Jadi sumber data sekunder merupakan subjek atau sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung pada lokasi penelitian atau sumber lain selain sumber data primer.

Untuk memperoleh data sekunder ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini seperti buku karya Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik", Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Sondang P Piagian, "Sumber Daya Manusia, " Mahmud Machfoedz, "Pengantar Bisnis Modern".

¹⁶ *Ibid.*

4. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode *Interview* (wawancara)

Metode *interview* merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.¹⁷ Suharsini Arikunto membedakan wawancara (*interview*) menurut pelaksanaannya menjadi 3 macam yaitu:

1. *Interview* bebas (tanpa pedoman pertanyaan)
2. *Interview* terpimpin (menggunakan daftar pertanyaan)
3. *Interview* bebas terpimpin (pedoman pertanyaan hanya secara garis besar).¹⁸

Jadi wawancara yang digunakan peneliti adalah *interview* bebas terpimpin, dimana peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan secara garis besar terkait dengan strategi rekrutmen karyawan.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 224.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1998) h. 145.

Dalam hal ini, peneliti langsung mengajukan pertanyaan kepada manajer dan karyawan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan tentang strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.

b. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁹ Cara yang dilakukan peneliti adalah dengan membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk mendapatkan dan melengkapi data-data secara teoritis yang erat hubungannya dengan hal-hal yang sedang diteliti melalui buku, diktat dan catatan ilmiah.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang dapat diceritakan.²⁰ Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari BMT L-

¹⁹ *Ibid.*, h. 188.

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif.*, h.248.

Risma Kantor Pusat Pekalongan akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Metode kualitatif maksudnya data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisa tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada bagian teori dengan pokok masalah.

Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan cara berfikir induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa yang khusus konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.²¹

Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karenanya induktif pada penelitian ini, bahwa peneliti akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai strategi rekrutmen karyawan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan yang kemudian akan peneliti tulis pada kesimpulan umum berdasarkan teori mengenai rekrutmen karyawan yang ada.

²¹ Sutresno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1980) h. 42.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada Tugas Akhir yang berjudul “Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan” adalah:

a. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diawali dengan Latar Belakang Masalah yang berisi pembahasan tentang alasan dalam memilih permasalahan terkait judul dengan mengungkapkan objek kajian, gambaran teori sampai pada permasalahan. Selanjutnya diisi dengan pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan metode penelitian. Pada bagian metode penelitian dijelaskan secara rinci, mulai dari jenis dan sifat penelitian, sumber data yang dijadikan pokok penelitian (primer dan sekunder), teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

b. BAB II Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan mengenai strategi dan rekrutmen serta karyawan. Adapun sub bab dari strategi dan rekrutmen meliputi konsep strategi,

konsep rekrutmen dan strategi rekrutmen. Sedangkan sub bab dari karyawan meliputi pengertian karyawan, bidang kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan.

c. BAB III Pembahasan

Pada bab ini berisikan tentang perkembangan karyawan dan strategi rekrutmen karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.

d. BAB IV Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran, baik bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lainnya yang membutuhkan untuk digunakan sebagai bahan referensi yang juga bertujuan demi kebagikan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi dan Rekrutmen

1. Konsep Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani “*strategos*” (*Strator* = militer dan *Ag* = memimpin) yang berarti “*generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jendral perang dalam membuat rencana untuk memenangkan peperangan.¹ Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, strategi adalah rencana cermat untuk mencapai sasaran khusus.²

Terdapat berbagai macam definisi strategi di tinjau dari segi perusahaan. Berikut ini di kutip berbagai definisi strategi perusahaan dari berbagai penulis:

- 1) Menurut Absorf, strategi adalah aturan untuk membuat keputusan dan penentuan garis pedoman. Strategi juga disebut konsep bisnis perusahaan.
- 2) Menurut Chistensen, strategi adalah pola-pola berbagai tujuan serta kebijakan dasar dan rencana-rencana untuk mencapai tujuan dimaksud, dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas usaha apa yang sedang dan akan dilaksanakan oleh perusahaan, demikian juga sifat perusahaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.
- 3) Menurut Chandler, strategi adalah penentuan dasar *goals* jangka panjang dan tujuan perusahaan serta pemakaian cara-cara bertindak dan alokasi sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

¹ Heflin Frinces, *Strategi Konsepsi Memenangkan Perang Bisnis*, (Jogjakarta: MIDA PUSTAKA, 2007) h. 79-80.

² Yusuf Udaya, Luky Yunia Wennadi dkk, *Manajemen Stratejik*, (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013) h. 6.

- 4) Menurut Glueck, strategi adalah satu kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi perusahaan dengan lingkungan yang dihadapinya, kesemuanya menjamin agar tujuan perusahaan tercapai.³

Strategi dimaksudkan supaya bagaimana tujuan-tujuan perencanaan dapat dicapai dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki, di usahakan pula untuk mengatasi kesulitan-kesulitan serta tantangan-tantangan yang ada.⁴

Berdasarkan beberapa definisi para ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa strategi merupakan suatu alat atau cara untuk mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan memperhatikan faktor-faktor perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal.

b. Macam-Macam Strategi

Pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan jenis strategi yaitu:

1) Strategi manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro misalnya: strategi pengembangan produk, strategi penetapan

³ Heflin Frinces, *Strategi Konsepsi Memenangkan Perang Bisnis.*, h. 80-82.

⁴ Veithzal Rivai, Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, (Jakarta: Grafindo, 2008) h. 239.

harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, strategi keuangan dan lain sebagainya.⁵

2) Strategi investasi

Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha melakukan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi, dan sebagainya.⁶

3) Strategi bisnis

Strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya, strategi pemasaran, strategi operasional, strategi distribusi, strategi organisasi dan strategi-strategi yang berhubungan dengan keuangan.⁷

Berdasarkan jenis strategi di atas, strategi rekrutmen karyawan merupakan bagian dari strategi bisnis, sebab dalam perekrutan karyawan dibutuhkan suatu strategi dalam organisasi khususnya pada bagian sumber daya manusia untuk memperoleh dan menghasilkan karyawan baru yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

2. Konsep Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

⁵ Ranguti. Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997) h.7.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan.⁸

Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁹ Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.¹⁰

Dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penarikan pelamar pekerjaan yang memenuhi kualifikasi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹¹ Tujuan penarikan tenaga kerja

⁸ Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004) h. 158.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Siswanto Sastrowardoyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001) h. 138.

¹¹ *Ibid.*, h. 161.

yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja.¹²

Jadi, dapat dikatakan bahwa tujuan dari rekrutmen karyawan adalah memperoleh pelamar kerja sebanyak-banyaknya yang sesuai dengan kriteria perusahaan untuk kemudian diseleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Strategi Rekrutmen

a. Konsep Strategi Rekrutmen

Berdasarkan penjelasan dari konsep yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa konsep strategi rekrutmen merupakan suatu konsep bagi perusahaan dalam rangka memperoleh sumber daya manusia baru bagi perusahaan dengan cara menggunakan berbagai macam metode perekrutan.

b. Cara Rekrutmen

Perekrutan karyawan dapat dilakukan melalui beberapa cara, baik untuk kalangan internal, eksternal atau keduanya.¹³ Sumber yang digunakan biasanya ditentukan oleh sifat jabatan dan situasi dalam perusahaan .¹⁴ Sumber-sumber rekrutmen tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Sumber Internal

¹² Danang Sunyoto, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015) h. 105.

¹³ Mahmud Machfoedz, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: C.V Andi Ofset, 2007) h. 205.

¹⁴ Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*, h. 162.

Sumber internal atau sumber yang berasal dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi sebelum mencarinya diluar atau keluar perusahaan.¹⁵ Sumber yang umum digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

a) Meminta Bantuan Karyawan Lama

Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat baru.

b) Mencari Dari Arsip (Bank Data) Pelamar

Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut. Tujuannya adalah apabila selam masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari kesana kemari untuk mencari dalam bank data pelamar.¹⁶

c) Mengumumkan Secara Terbuka di dalam Perusahaan

Merupakan penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*), rekrutmen terbuka ini merupakan system mencari pekerjaan yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat.¹⁷

Dalam perekrutan karyawan melalui sumber internal terdapat beberapa kunggulan dan kelemahan, diantaranya sebagai berikut:

Keunggulan atas kebijakan penentuan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan antara lain:

- (1) Kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya.

¹⁵ Edy Sutrisno. *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) h. 46.

¹⁶ *Ibid.*, h. 47.

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*, h. 163.

- (2) Pemindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam suatu tingkatan dapat menghindarkan kejenuhan dan kebosanan terhadap pekerjaan lama yang sifatnya itu-itu juga.
- (3) Promosi dan mutasi menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang lebih tinggi bagi tenaga kerja.
- (4) Alokasi dana dalam promosi dan mutasi dapat lebih rendah dari pada usaha pencarian tenaga kerja dari luar perusahaan.
- (5) Alokasi waktu relatif singkat sehingga kekosongan jabatan dapat segera diduduki oleh tenaga kerja dalam perusahaan.
- (6) Karakteristik pribadi dan kecakapan tenaga kerja dari dalam perusahaan yang akan menduduki suatu jabatan telah diketahui dengan nyata.¹⁸

Hal-hal negatif atas penentuan tenaga kerja dari dalam perusahaan antar lain:

- (1) Serangkaian promosi dan mutasi mungkin mengakibatkan keadaan tidak stabil.
- (2) Promosi dan mutasi umumnya mengakibatkan kekosongan jabatan yang harus diisi dari luar perusahaan.
- (3) Penentuan seorang calon untuk promosi diantara tenaga kerja yang sederajat dapat menimbulkan rasa iri atau tidak puas di antara tenaga kerja.
- (4) Promosi dari dalam perusahaan membatasi opini dan input yang datang dari luar perusahaan.
- (5) Pengisian kekosongan pekerjaan dari dalam perusahaan cenderung mengabadikan/mengekalkan *status quo* dan praktek lama yang mungkin kurang baik.¹⁹

Berdasarkan kelebihan dan kekurangan sumber perekrutan karyawan secara internal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kelebihan sumber internal rekrumen karyawan adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, mengurangi biaya atas penarikan dan pelatihan karyawan serta meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.

Sedangkan kekurangan dari sumber perekrutan karyawan secara internal adalah menyebabkan konflik promosi jabatan,

¹⁸ Siswanto Sastrowardoyo., h. 141.

¹⁹ *Ibid.*

terjadinya kekosongan jabatan dan perusahaan menjadi tidak berkembang karena pola pikir dan ide yang sempit.

2) Sumber Eksternal

Perekrutan eksternal adalah upaya untuk menarik pelamar pekerjaan dari luar perusahaan.²⁰ Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui beberapa cara diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Pengiklanan

Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti media cetak surat kabar, majalah, dan selebaran atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi.²¹

Cara pengiklanan melalui media cetak pada umumnya ada dua jenis, yakni: *want ad* dan *blind ad*. *Want ad*, dimana organisasi dan bagaimana cara melamar disebutkan dalam iklan itu. Sedangkan cara *blind ad* yaitu tidak menyebutkan nama dan alamat organisasi yang memerlukan karyawan. Lamaran para pelamar biasanya dialamatkan ke P.O. Box.²²

b) Perusahaan pencari tenaga profesional

Perusahaan pencari tenaga professional mengkhususkan diri pada tenaga tertentu saja. Cara ini dilakukan biasanya hanya untuk menarik para pelamar yang professional untuk jabatan-jabatan eksekutif atau pekerjaan khusus yang memerlukan kemampuan tinggi.²³

c) Melalui organisasi profesi/keahlian

²⁰ Mahmud Machfoedz, *Pengantar Bisnis Modern..*, h. 205.

²¹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h. 115.

²² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 106.

²³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan..*, h.165.

Organisasi ini terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga profesional, seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan, dan profesional lainnya. Rekrutmen melalui organisasi seperti ini dapat dilakukan bila kita mencari tenaga-tenaga profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung.²⁴

d) Lembaga pendidikan

Jalur ini sering ditempatkan karena dibanyak lembaga pendidikan yang sudah mapan, biasanya terdapat “biro penempatan” yang tugas pokoknya adalah membantu alumni lembaga pendidikan tersebut memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan atau keahliannya.²⁵

e) *Open house*

Dimana orang-orang disekitar organisasi atau perusahaan tersebut diundang. Kemudian organisasi tersebut menyajikan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi termasuk kebutuhan tenaga yang akan menangani beberapa kegiatan.²⁶

Dalam perekrutan karyawan melalui sumber eksternal terdapat beberapa keunggulan dan kelemahan pula, diantaranya sebagai berikut:

Keunggulan sumber eksternal:

- (1) Memiliki gagasan dan pendekatan baru.
- (2) Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memerhatikan spesifikasi pengalaman.
- (3) Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang.
- (4) Kelompok calon karyawan yang berbakat jumlahnya lebih banyak bila dibandingkan dengan yang ada dalam perusahaan (sumber internal)
- (5) Karyawan yang direkrut dari luar akan memberikan pengetahuan atau perspektif baru bagi perusahaan.²⁷

²⁴ Edy Sutrisno. *Sumber Daya Manusia.*, h. 53.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Sumber Daya Manusia*, h. 121.

²⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, h.

Kelemahan sumber eksternal:

- (1) Menarik, menghubungi, dan mengevaluasi calon karyawan yang potensial lebih sulit.
- (2) Memerlukan masa penyesuaian atau masa orientasi yang lebih lama.
- (3) Menimbulkan masalah moral kerja bagi karyawan internal yang merasa memiliki kualifikasi yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- (4) Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan.
- (5) Moral dan komitmen karyawan rendah.
- (6) Periode penyesuaian yang lama.²⁸

Berdasarkan kelebihan dan kekurangan sumber perekrutan karyawan secara eksternal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kelebihan sumber eksternal rekrumen karyawan adalah memiliki ide dan perspektif baru bagi perusahaan, menambah jumlah karyawan yang berkeahlian dalam perusahaan dan menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sedangkan kekurangan dari sumber perekrutan karyawan secara eksternal adalah sulit mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan budaya kebudayaan, memerlukan waktu untuk orientasi, kinerja yang rendah dalam jangka waktu pendek dan berpotensi menimbulkan konflik antara pekerja baru dengan pekerja lama.

c. Tahapan Rekrutmen

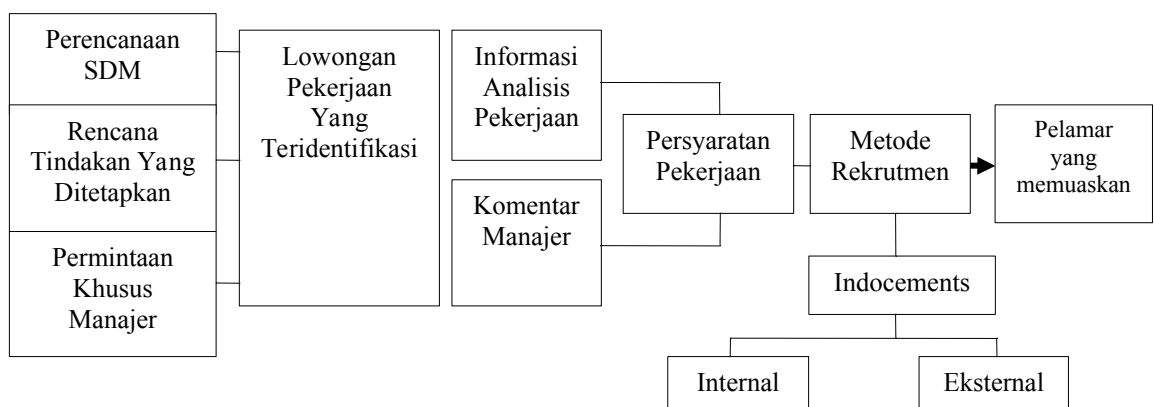
²⁷ Siti Al Fajar Dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing.*, h. 70-71.

²⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015) h. 105.

Tahapan rekrutmen disini merupakan proses terjadinya perekrutan karyawan baik itu dari perencanaan hingga proses seleksi dan penerimaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

Ada beberapa tahapan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

Gambar 1.1
Proses Rekrutmen²⁹



Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses untuk menetapkan strategi, memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa yang akan datang.³⁰

²⁹ Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*, h. 169.

³⁰ Danang Sunyoto., h. 36.

Setelah adanya perencanaan sumber daya manusia, akan ada rencana tindakan yang akan ditetapkan oleh manajer guna memperoleh karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Selanjutnya perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan yang teridentifikasi.

Selanjutnya setelah lowongan tersebut teridentifikasi, rekruter akan mempelajari persyaratan yang dibutuhkan dengan mereview info analisis pekerjaan yang khususnya tentang deskripsi tugas dan spesifikasi tugas yang akan dilakukan oleh calon karyawan. Dalam proses ini para rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk merekrut calon karyawannya yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Setelah melakukan perekrutan karyawan, perusahaan kemudian akan menyeleksi terkait formulir pendaftaran yang telah diajukan oleh para pelamar. Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Adapun pengertian seleksi karyawan adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.³¹

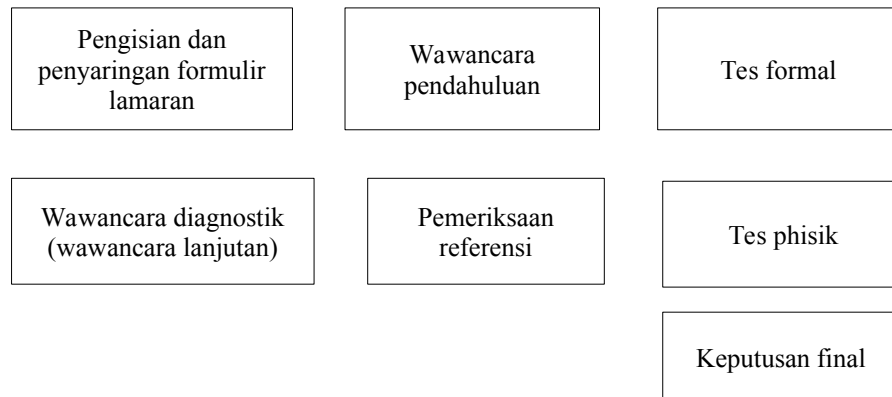
Seleksi pada umumnya dilakukan secara bertahap. Proses seleksi dilakukan untuk memilih pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Ada beberapa jenis

³¹ *Ibid.*, h. 109.

metode yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Metode pertama:

Gambar 1.2
Tahapan Dalam Proses Seleksi



Langkah pertama dalam proses seleksi karyawan adalah pengisian formulir lamaran. Formulir lamaran merupakan sumber informasi pertama tentang latar belakang dan status pelamar saat ini. Informasi dari formulir lamaran ini, dapat digunakan untuk menyaring pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi minimum dan sebagai dasar untuk proses seleksi berikutnya.

Selanjutnya adalah wawancara pendahuluan, wawancara ini digunakan untuk menentukan apakah keterampilan, kemampuan, dan preferensi pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan, untuk menjelaskan pekerjaan yang ditawarkan dan persyaratannya kepada pelamar, untuk menjawab setiap pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan yang ditawarkan perusahaan.

Kemudian tes formal, prosedur pengambilan keputusan dalam seleksi harus didasarkan pada tes formal yang memenuhi persyaratan validitas dan reabilitas. Banyak tipe tes yang tersedia bagi organisasi untuk melakukan proses seleksi diantaranya adalah:

1) *Aptitude tests*

Adalah tes yang digunakan untuk mengukur kapasitas atau potensi kemampuan seseorang untuk belajar/mempelajari dan melaksanakan suatu pekerjaan.

2) *Psychomotor test*

Adalah tes yang digunakan untuk mengukur kekuatan (daya tahan), keterampilan (kecepatan), dan koordinasi.

3) *Job knowledge and proficiency test*

Adalah tes yang digunakan untuk mengukur keterkaitan pekerjaan yang ditawarkan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar.

4) *Interest test*

Tes ini didisain untuk menentukan tingkat minat seseorang terhadap suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan minat seseorang yang telah sukses melaksanakan pekerjaan tersebut.

5) *Polygraph test*

Tes ini populer dengan nama *lie detector* (detektor kebohongan), dalam tes ini sebuah alat (namanya *polygraph*) akan mencatat gerakan atau perubahan fisik pada tubuh yang mencerminkan jawaban dari pelamar atas sejumlah pertanyaan yang diajukan.

6) *Graphology*

Tes ini melibatkan penggunaan analisis untuk menguji tulisan tangan seseorang guna mengukur/menilai kepribadian, persoalan emosional, dan kejujuran seseorang.³²

Tes-tes yang diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Selain tes formal tersebut, ada beberapa tes lain yang umum dilakukan perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan, yaitu:

a) Tes kemampuan *numeracy*

Yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara cepat dan teliti.

b) Tes *intelegensia* dasar

Yaitu tes untuk mengukur dasar kecerdasan pelamar/calon.

c) Tes *dexterity*

Adalah tes khusus untuk mengukur kecekatan tangan atau jari tangan untuk pekerjaan yang menuntut kecekatan organ tubuh tersebut.

Setelah itu dilanjutkan dengan wawancara lanjutan. Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes yang akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih.³³

³² Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010) h. 81-85.

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, h. 55-57.

Surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal yang dipandang relevan.

Kemudian dilakukan evaluasi medis. Evaluasi medis pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini, pertama lampirkan surat keterangan dari dokter, kedua yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh.

Langkah yang terakhir adalah keputusan final. Keputusan final dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Dengan selesainya proses seleksi, langkah berikutnya adalah penempatan pegawai.³⁴

Metode kedua:

Gambar 1.3
Tahap-Tahapan Seleksi³⁵

	Keputusan penerimaan	Tahap 14
	Drug test	Tahap 13
	Assessment center	Tahap 12
	Peninjauan pekerjaan yang realistis	Tahap 11
	Evaluasi medis kesehatan	Tahap 10
	Wawancara dengan supervisor	Tahap 9
	Wawancara	Tahap 8
	Wawancara seleksi	Tahap 7
	Tes psikologi	Tahap 6
	Tes kepribadian	Tahap 5
	Tes kemampuan/ Tes potensi akademik	Tahap 4
	Tes kemampuan	Tahap 3
³⁴ Sondang P Siagian, <i>Sumber Daya Manusia (Organisasi)</i> , h. 148-152.	Surat rekomendasi	Tahap 2
³⁵ Veithzal Rivai, <i>Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik</i> , h. 190.		Tahap 1

- 1) Surat-Surat Rekomendasi
Yang perlu diperhatikan pada surat-surat rekomendasi adalah bagaimana isi rekomendasi yang terutama tentang sifat-sifat orang yang direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi.
- 2) Format (Borang) Lamaran
Pada tahap ini perlu format baku formulir lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi yang lengkap dari calon karyawan.
- 3) Tes Kemampuan
Tes kemampuan adalah alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan.
- 4) Tes Potensi Akademik
Tes ini mengukur kemampuan potensi pelamar yang pada area tertentu, misalnya matematika, intelegensia. Dalam tes ini diramalkan pelamar akan dapat belajar lebih banyak dan lebih cepat serta dapat beradaptasi secara cepat terhadap perubahan keadaan.
- 5) Tes Kepribadian
Tes kepribadian (*personality test*) manaksir sifat-sifat (*traits*), karakteristik pekerjaan yang cenderung konsisten dan bertahan lama.
- 6) Tes psikologi
Tes psikologi merupakan alat untuk mengukur kepribadian atau temperamental, kemampuan logika dan pertimbangan, pendapat, kreatifitas serta komponen-komponen kepribadian lainnya.
- 7) Wawancara
Wawancara sebagai suatu pertemuan dari individu yang berhadapan dengan satu dengan lainnya. Wawancara mempunyai tujuan yang khusus dan diselenggarakan dengan kesadaran untuk itu.
- 8) Wawancara Dengan Supervisor
Tanggung jawab terakhir untuk keberhasilan pekerja yang baru diterima terletak pada supervisor yang sering dapat mengevaluasi kemampuan-kemampuan teknis pelamar.
- 9) Evaluasi Medis/Kesehatan
Evaluasi tersebut terdiri atas ceklis kesehatan yang meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan dan kecelakaan.
- 10) Peninjauan pekerjaan yang realistis
Peninjauan pekerjaan yang realistis artinya menunjukkan pekerjaan kepada para pegawai dan format pekerjaan sebelum keputusan penerimaan dibuat.

11) *Assessment center*

Assessment center adalah cara penilaian karyawan dengan menggunakan tempat tertentu untuk menguji pelamar dalam suatu simulasi tugas-tugas yang diminta.

12) *Drug test*

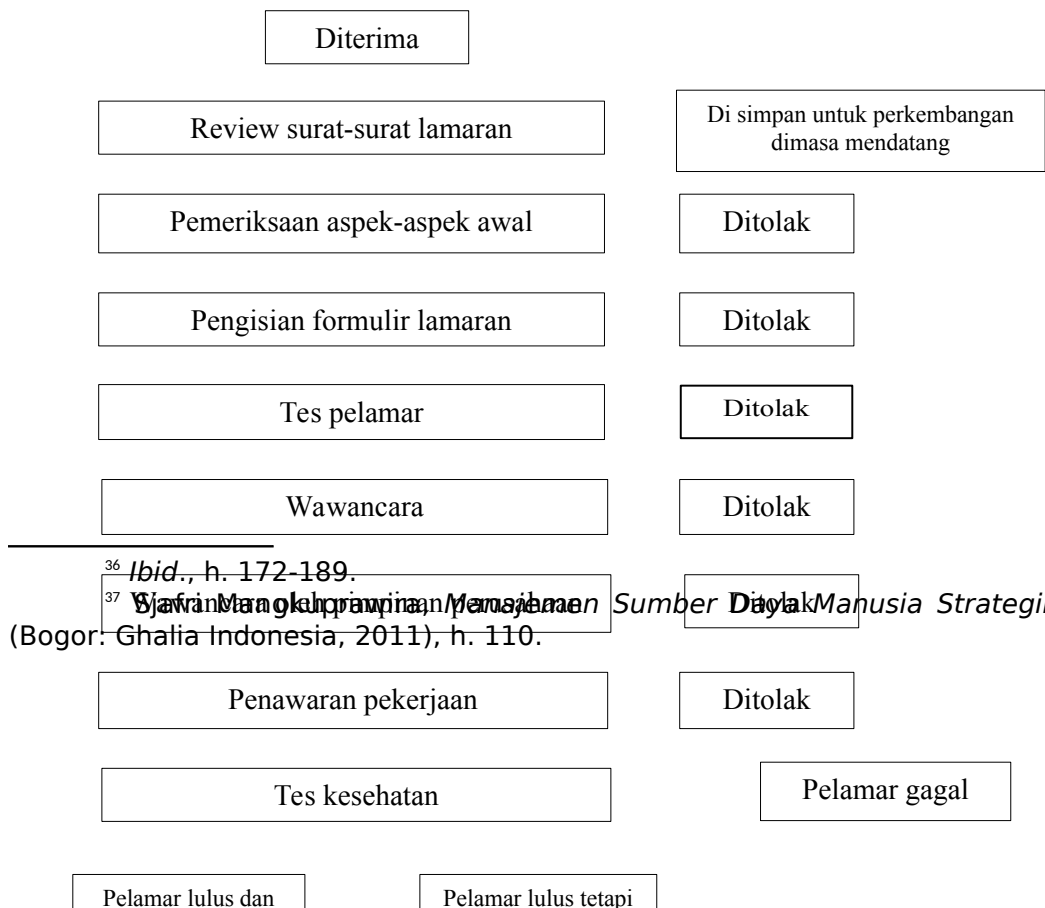
Tes ini secara khusus meminta para pelamar untuk menjalani analisis air seni sebagai pokok dari prosedur seleksi rutin.

13) Keputusan penerimaan

Penerimaan (kerja) menandakan akhir proses seleksi dengan beranggapan bahwa kandidat menerima tawaran kerja.³⁶

Metode ketiga:

Gambar 1.4
Langkah-Langkah Proses Penyeleksian³⁷



³⁶ *Ibid.*, h. 172-189.

³⁷ Sjafrudin Mangrupriana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 110.

1) Pemeriksaan awal

Pemeriksaan awal dimaksudkan untuk meminimalkan waktu yang digunakan departemen SDM selama proses penyeleksian dengan melepaskan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan perusahaan.

2) Pengisian formulir lamaran

Pengisian formulir lamaran adalah proses pencatatan formal tentang lamaran kerja para individu pelamar.

3) Pengujian (*Testing*)

Ada beberapa jenis tes yang digunakan dalam langkah-langkah seleksi ini, diantaranya yaitu:

- a) Tes kepribadian dan minat
- b) Tes prestasi
- c) Tes kesehatan

4) Wawancara

Wawancara digunakan secara luas untuk menyeleksi karyawan. Secara, wawancara mencoba mengatasi kesukaran dari keluwesan penggunaannya.

5) Keputusan seleksi

Keputusan seleksi menandakan berakhirnya proses seleksi dan merupakan tahap akhir dari proses seleksi karyawan.³⁸

Dari beberapa metode yang digunakan dalam langkah-langkah seleksi karyawan, langkah-langkah yang digunakan pada umumnya

³⁸ *Ibid.*, h. 106-111.

sama. Hanya ada perbedaan pada tahapan pengujian (*testing*) saja. Sebab tes-tes yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi perusahaan. Dan juga setiap perusahaan memiliki kualifikasi tersendiri pada setiap tes yang diberikan kepada calon karyawan yang akan menjadi pertimbangan khusus pada penerimaan karyawannya.

B. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi salah satu bagian dalam suatu lembaga untuk bekerja pada suatu entitas bisnis secara professional dan memperoleh upah berdasarkan hasil pencapaian kerjanya.³⁹ Mereka memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan sesuai ketetapan perusahaan. Sehingga terjadi umpan balik yang sesuai seperti yang ditawarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang memberikan jasa kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya.

2. Bidang Kerja Karyawan

Bidang kerja karyawan merupakan suatu wewenang dalam penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

³⁹ Ali hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) h. 47.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.⁴⁰

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang seta tanggung jawabnya.⁴¹

Dalam penempatan karyawan baru ini harus dilakukan orientasi induksi. Orientasi, artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan. Induksi adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar ia mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁴²

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi, diantaranya sebagai berikut:

1) Prestasi akademis

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Latar belakang pendidikanpun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dalam bidang ekonomi. Sekolah Kejuruan Ekonomi harus ditempatkan pada bagian

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, h. 109.

⁴¹ Siswanto Sastrowardoyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional.*, h. 162.

⁴² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996) h. 184.

administrasi dan keuangan, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2) Pengalaman

Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah.

3) Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya.

4) Status perkawinan

Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaiknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya.

5) Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.⁴³

Berdasarkan pertimbangan penempatan tersebut, dapat dikatakan bahwa perusahaan harus menempatkan karyawan berdasarkan pertimbangan yang matang, hal ini dilakukan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sebab sesuatu yang tidak ditempatkan pada tempat yang semestinya, sesuatu tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan optimal.

3. Tanggung Jawab Karyawan

⁴³ Siswanto Sastrowardoyo., h. 162-165.

Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.⁴⁴

Tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan ada tiga, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kewajiban ketaatan

Seorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, karyawan tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum.

c. Kewajiban loyalitas

Kewajiban loyalitas ialah dimana ia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja.⁴⁵

Berdasarkan penjelasan mengenai tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan yang telah diterima dan bekerja dalam sebuah perusahaan tidak serta merta hanya menjalankan pekerjaan yang ia ampu, melainkan juga memiliki tanggung jawab yang harus ia jalani. Hal ini menyangkut ketaatan,

⁴⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h. 70.

⁴⁵<https://initugasku.wordpress.com/2010/03/03/kewajiban-karyawan-dan-perusahaan> diunduh pada 28 Desember 2015.

kerahasiaan perusahaan dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketiga poin tersebut merupakan tanggung jawab penting yang harus dijaga oleh setiap karyawan dalam perusahaan.

BAB III

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Perkembangan Karyawan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Sejak beberapa tahun terakhir ini keberadaan dan perkembangan lembaga keuangan syariah ditengah masyarakat demikian pesat. Hal ini ditandai oleh semakin banyaknya kantor-kantor lembaga keuangan syariah maupun *baitul maal wat tamwil* (BMT). Begitupun dengan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, BMT tersebut terus melakukan perkembangan dengan menambah kantor-kantor cabang pembantu di berbagai daerah.

BMT L-Risma yang memulai operasional di tahun 2009 ini kini telah memiliki 18 (delapan belas) Kantor Cabang Pembantu (KCP) yang tersebar di wilayah Lampung.¹ Perkembangan yang cukup pesat inilah yang menyebabkan jumlah karyawan pada BMT ikut mengalami peningkatan pula.

BMT L-Risma dalam tiga tahun terahir ini pun selalu mengalami peningkatan pada jumlah karyawannya. Hal ini disebabkan karena BMT L-Risma selalu melakukan penambahan jumlah karyawan melalui perekrutan karyawan

¹ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

disetiap tahunnya. Penambahan yang dilakukan tidak banyak, pihak BMT hanya menerima sebanyak 20 hingga 25 karyawan disetiap tahunnya. Hal ini ditujukan untuk meminimalisir jumlah pengeluaran pada biaya gaji karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kini BMT yang awal mula hanya beranggotakan 9 (sembilan) orang yang merupakan Risma Masjid Al-I'annah, kini telah bertambah menjadi 180 orang yang sekarang ini kita sebut dengan karyawan BMT L-Risma. Dari penambahan jumlah kantor-kantor cabang maupun jumlah karyawan tersebut, dapat diketahui bahwa BMT L-Risma mengalami perkembangan yang cukup pesat.²

Untuk jumlah karyawan yang diperoleh oleh BMT L-Risma, pihak BMT menggunakan dua sumber yaitu, sumber internal dan sumber eksternal. Adapun jumlah yang diperoleh melalui sumber internal maupun sumber eksternal adalah seimbang atau sama. Sebab, pihak BMT tidak hanya merekrut karyawan yang berasal dari wilayah Lampung saja tetapi juga yang berada diluar wilayah Lampung seperti Bengkulu.³

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dikatakan bahwa perkembangan jumlah karyawan di BMT L-Risma selalu mengalami peningkatan. Peningkatan ini disebabkan karena

² Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

³ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

adanya penambahan jumlah karyawan yang dilakukan oleh pihak BMT L-Risma disetiap tahunnya melalui perekrutan karyawan. Adapun penambahan jumlah karyawan dilakukan sebanyak 20 hingga 25 karyawan, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal inilah yang mendasari meningkatnya jumlah karyawan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Adapun jumlah karyawan yang bersumber dari perekrutan internal dan eksternal adalah seimbang atau sama. Hal ini disebabkan karena pihak BMT juga merekrut karyawan yang berasal dari wilayah luar Lampung.

1. Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Strategi rekrutmen karyawan merupakan cara yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Perekrutan dilakukan ketika suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk suatu kegiatan dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki strategi tersendiri dalam melakukan perekrutan karyawan, baik itu strategi manajemen, strategi investasi maupun strategi bisnis. Hal ini ditujukan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dari

perusahaan itu sendiri. Untuk itu masing-masing perusahaan selalu memiliki strategi tertentu dalam merekrut karyawannya.

Demikian pula dengan BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, BMT tersebut begitu cermat dalam merekrut karyawan untuk perusahaannya. Hal ini ditujukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di BMT L-Risma, dalam melakukan perekrutan karyawan menggunakan strategi manajemen. Adapun strategi ini dipilih karena dalam strategi ini sudah mencakup semua strategi baik itu investasi maupun bisnis. Pada strategi ini pula BMT L-Risma menerapkan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan terhadap perekrutan karyawan.⁴

Karyawan yang diterima di BMT L-Risma diperoleh secara murni melalui tahapan-tahapan perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini ditujukan agar perusahaan benar-benar memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan baik itu memiliki kapasitas untuk bekerja, memiliki kemauan untuk bekerja

⁴ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

dengan baik dan sungguh-sungguh, serta memiliki *attitude* yang baik.⁵

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa BMT L-Risma melakukan perekrutan karyawan dengan menggunakan strategi manajemen. Melalui strategi ini perusahaan akan melakukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan dalam kegiatan perekrutan karyawan.

2. Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Ada beberapa sumber yang umum digunakan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal ini merupakan sumber informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan yang berasal dari dalam perusahaan, perusahaan memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi sebelum mencarinya diluar atau keluar perusahaan. Sedangkan sumber eksternal merupakan sumber perekrutan karyawan yang berasal dari luar perusahaan, misalnya

⁵ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

dari iklan, instansi pemerintah, lembaga pendidikan dan lain sebagainya.

Adapun sumber yang digunakan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan dalam melakukan perekrutan karyawan adalah dengan menggunakan sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Karyawan BMT L-Risma

Karyawan BMT L-Risma akan memberikan informasi kepada saudara, teman, maupun yang lainnya mengenai adanya lowongan pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Begitupun dengan salah satu CS (*customer service*) BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, karyawan yang menjabat sebagai CS (*customer service*) ini mengetahui adanya lowongan pekerjaan pada BMT tersebut dari Ibu kandungnya yang memiliki teman yang bekerja di BMT L-Risma.⁶

b. BMT L-Risma

Para pelamar pekerjaan akan langsung mendatangi kantor BMT L-Risma untuk menanyakan

⁶ Desma, Bagian *Customer Service* BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan, wawancara, 12 April 2016.

terkait dengan adanya lowongan pekerjaan pada BMT tersebut.

c. Mencari Dari Arsip (Bank Data) Pelamar

Pihak BMT akan mencari arsip data pelamar yang sudah masuk sebelumnya. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut. Tujuannya adalah apabila dibutuhkan karyawan baru maka pihak perusahaan dapat menghubungi calon karyawan yang berasal dari bank data.

Sedangkan untuk sumber eksternal yang digunakan oleh BMT L-Risma dalam merekrut karyawan adalah sebagai berikut:

a. Melalui *Website*

Sumber ini dilakukan dengan cara mengunggah informasi mengenai perekrutan karyawan melalui alamat *web* resmi BMT L-Risma yang dapat di akses di www.bmt-lrisma.com

b. Lembaga Pendidikan

Cara ini dilakukan dengan merekrut wisudawan maupun wisudawati yang berprestasi di beberapa kampus tertentu.⁷

Bedasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa BMT L-Risma dalam melakukan perekrutan karyawan adalah dengan menggunakan dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Adapun sumber internal yang digunakan adalah melalui karyawan BMT L-Risma, pihak BMT L-Risma dan mencari dari arsip pelamar. Sedangkan sumber eksternal yang digunakan adalah dengan menggunakan *website* dan lembaga pendidikan.

3. Langkah-Langkah Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Langkah-langkah rekrutmen merupakan suatu cara atau tahapan yang digunakan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan. Ada beberapa langkah yang digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan tersebut. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat menyaring calon-calon karyawan yang memiliki kualitas, loyalitas serta

⁷ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

kemampuan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Perekrutan karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan dilakukan setiap tahun mengikuti keputusan dan kebijakan dari pimpinan perusahaan. Kegiatan tersebut dilakukan ketika BMT L-Risma membutuhkan tenaga kerja baru untuk memenuhi jabatan yang belum terisi dalam perusahaan.

Kegiatan pertama yang dilakukan oleh perusahaan sebelum perusahaan melakukan seleksi adalah:

a. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM ini dilakukan ketika perusahaan membutuhkan suatu karyawan baru. Perencanaan ini digunakan untuk menentukan strategi apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan perkrutan karyawan.

b. Informasi Analisis Pekerjaan

Setelah melakukan perencanaan SDM, pihak BMT L-Risma akan melakukan analisis pekerjaan terkait dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh

perusahaan serta jabatan yang nantinya akan diduduki oleh calon karyawan.

c. Persyaratan Lowongan Pekerjaan

Setelah dilakukan analisis pekerjaan dan pihak BMT telah menentukan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, maka selanjutnya pihak BMT akan memberikan beberapa persyaratan terkait dengan jenis dan jabatan yang akan diambil oleh calon karyawan.

d. Metode Penarikan

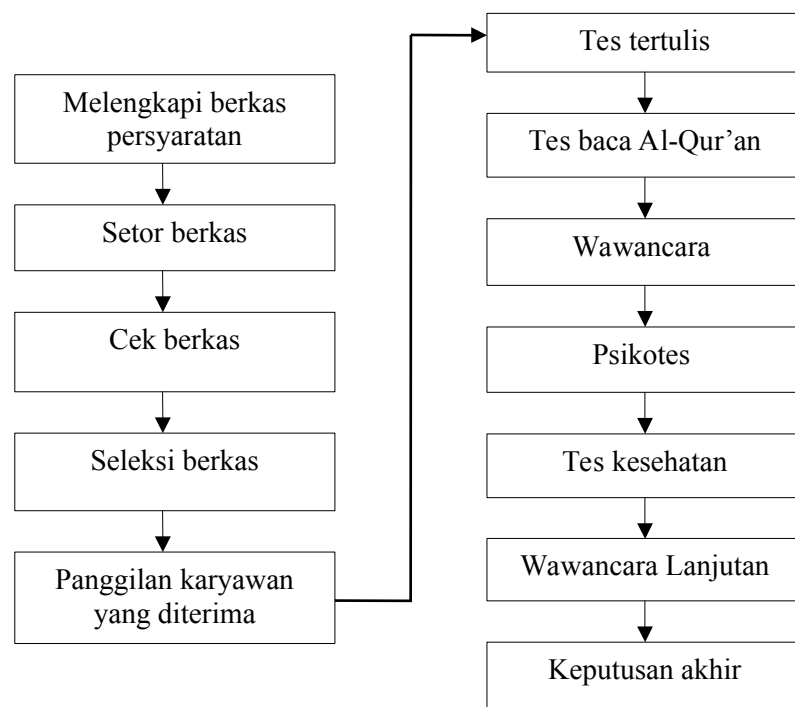
Metode ini dilakukan untuk menginformasikan kepada khalayak umum terkait dengan adanya lowongan pekerjaan di BMT L-Risma. Pada metode ini akan disampaikan pula beberapa persyaratan dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pihak BMT. Adapun metode yang digunakan oleh BMT L-Risma adalah melalui sumber internal dan sumber eksternal perusahaan.⁸

Setelah perusahaan melakukan perekrutan karyawan, selanjutnya perusahaan akan melakukan seleksi terhadap pelamar yang ingin bekerja di BMT L-Risma.

⁸ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

Adapun seleksi yang diberikan oleh pihak BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan kepada calon karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Langkah-Langkah Seleksi Karyawan BMT L Risma



Langkah-langkah yang dilakukan oleh pelamar sebelum mengikuti tes seleksi adalah pelamar harus melengkapi beberapa berkas terkait dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan oleh pihak BMT L-Risma, adapun persyaratan yang diberikan oleh pihak BMT adalah sebagai berikut:

- 1) Fotocopy KTP
- 2) SKCK (Surat Keterangan Cakap Kepolisian)
- 3) Surat Lamaran Kerja
- 4) Past Foto
- 5) Fotocopy ijazah terakhir
- 6) Daftar riwayat hidup (CV)⁹

Setelah berkas lamaran dimasukkan ke kantor BMT L-Risma, selanjutnya pihak BMT akan melakukan seleksi berkas sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak BMT. Bagi pihak yang lulus dalam seleksi berkas, pihak BMT akan melakukan konfirmasi kepada pihak pelamar untuk selanjutnya akan mengikuti tes seleksi.

Proses seleksi dibagi menjadi empat tahap dan dilakukan selama empat hari berturut-turut. Tahap pertama merupakan tahap dimana para calon karyawan akan mengikuti suatu tes tertulis, sedangkan tahap kedua calon karyawan mengikuti tes membaca kitab suci Al-Qur'an dan tes wawancara, ditahap ketiga calon karyawan mengikuti tes psikologi dan tes kesehatan, dan ditahap terakhir para calon karyawan kembali mengikuti tes wawancara lanjutan yang diberikan oleh pihak BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.¹⁰

⁹ Sukiman, Bagian Kepala Cabang BMT L Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 April 2016.

¹⁰ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

Adapun tes seleksi yang diberikan oleh BMT L-Risma terkait dengan perekrutan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tes Tetulis

Tes tertulis yang diberikan dalam seleksi ini adalah tes tertulis tentang pengetahuan alam yang dimiliki oleh pelamar.

2) Tes baca Al Qur'an

Tes baca Al Qur'an ini dimana masing-masing peserta diharuskan dapat membaca Al Qur'an dengan baik dan tartil. Dan pada tahapan ini juga dilakukan tes terkait dengan keagamaan yang dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS).

3) Wawancara

Tes wawancara ini merupakan tes wawancara pertama, sebab wawancara akan dilakukan sebanyak dua tahap. Untuk wawancara pertama para pelamar akan ditanya seputar pengetahuan pelamar mengenai BMT, produk-produk yang ada pada BMT dan pelaksanaannya. Sedangkan untuk wawancara kedua yang merupakan wawancara lanjutan akan dilaksanan

diakhir tahapan sekaligus di hari terakhir seleksi. Tes wawancara ini dilakukan oleh manajer, bagian SDI, bagian Tanwil, dan bagian Operasional.

4) Psikotes

Psikotes ini merupakan tes psikologi yang diberikan oleh pihak BMT L-Risma kepada si pelamar pekerjaan. Tes yang diberikan berupa pertanyaan mengenai kepribadian dari si pelamar itu sendiri. Psikotes ini dilakukan oleh psikolog yang diambil dari tenaga ahli dari Universitas Muhammadiyah Metro.

5) Tes Kesehatan

Tes kesehatan tersebut dimana pihak BMT meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan yang dibuat dari instansi rumah sakit tertentu. Hal ini ditujukan untuk mengetahui bahwa pelamar dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima.

6) Wawancara Lanjutan

Wawancara ini merupakan tes terakhir yang harus diikuti oleh pelamar. Dalam tes ini pelamar akan ditanya secara langsung oleh pihak BMT mengenai niat dan

tujuan serta alasan pelamar dalam melamar pekerjaan di BMT L-Risma tersebut.¹¹

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dituturkan oleh salah satu karyawan BMT L-Risma, beliau mengatakan bahwa seleksi yang telah beliau lalui ketika mengikuti seleksi karyawan di BMT L-Risma meliputi tes tertulis, tes membaca kitab suci Al-Qur'an, tes wawancara, tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara lanjutan.

Berdasarkan langkah-langkah seleksi yang dilakukan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, maka dapat dikatakan bahwa langkah rekrutmen yang dilakukan oleh pihak BMT L-Risma pada umumnya sama dengan langkah-langkah yang ada pada teori-teori rekrutmen. Hanya saja BMT L-Risma memiliki perbedaan pada tes seleksi yang diberikan oleh calon karyawannya, yaitu seleksi membaca kitab suci Al-Qur'an. Setiap calon karyawan yang bekerja di BMT L-Risma diwajibkan dapat membaca kitab suci Al-Qur'an dengan baik dan benar serta dilakukan tes keagamaan dari calon karyawan.

4. Penempatan Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

¹¹ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

Penempatan karyawan dilakukan setelah pelamar selesai melakukan tahapan seleksi yang dilakukan oleh pihak BMT. Penempatan dilakukan berdasarkan kebutuhan dari BMT L-Risma tersebut, sehingga calon karyawan yang lulus seleksi akan langsung ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Penempatan ini dilakukan oleh bagian SDI, bagian ini merupakan bagian yang bertanggung jawab mengenai kebijakan yang berkaitan dengan karyawan.¹²

Pelamar yang diterima bekerja di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan tidak langsung berstatus menjadi karyawan tetap, melainkan berstatus karyawan magang yang harus menjalani *training* selama tiga bulan. Hal ini ditujukan untuk mengetahui kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut di bidang kerja yang ia tempati. Setelah selesai masa *training* selama tiga bulan, selanjutnya BMT akan memberikan perpanjangan kontrak selama tiga bulan dan selama itu pula BMT akan memberikan target setiap bulannya. Dimulai pada bulan pertama, apabila karyawan tidak mampu mencapai target maka akan mendapat SP 1, begitupun hingga pada bulan

¹² Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

terakhir yang akan memperoleh SP 3 apabila tetap tidak mampu mencapai target.¹³

Penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak BMT dianggap sudah sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, meskipun penempatan tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan BMT, bukan keinginan dari karyawan. Hal ini dikarenakan memang posisi itulah yang diinginkan oleh karyawan ketika mereka melamar pekerjaan di BMT L-Risma. Begitupun dengan salah satu karyawan BMT L-Risma yang kini menjabat sebagai *Customer Service* di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Karyawan yang telah bekerja sejak tanggal 1 September 2015 ini merasa penempatan yang telah BMT lakukan kepadanya sudah sesuai. Meskipun *rolling* (perputaran) atau perpindahan jabatan mungkin akan terjadi, perpindahan jabatan tersebut tidak akan jauh dari posisi yang diduduki saat ini, misalnya posisi *customer service* akan dipindah posisikan pada bagian *accounting*, dan begitupun sebaliknya.¹⁴

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dikatakan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak

¹³ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, wawancara, 12 Mei 2016.

¹⁴ Desma Yanti, Bagian *Customer Service* BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, wawancara, 12 April 2016.

BMT L-Risma adalah berdasarkan kebutuhan dari BMT, bukan berdasarkan keinginan dari calon karyawan. Meskipun demikian, karyawan sudah merasa tepat dengan penempatan yang dilakukan oleh pihak BMT L-Risma.

Adapun karyawan yang telah diterima bekerja diperusahaan, tidak langsung menjadi karyawan tetap, melainkan berstatus karyawan magang selama tiga bulan. Penempatan dilakukan oleh bagian SDI. Bagian SDI ini merupakan pihak yang bertanggung jawab mengenai kebijakan yang berkaitan dengan karyawan.

B. Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu set instruksi (perintah kerja) terperinci dan tertulis yang harus diikuti demi mencapai keseragaman dalam menjalankan proses bisnis tertentu, prosedur ini adalah standar yang sangat rinci dari kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana pada masing-masing divisi dan jabatan dan dibuat sebagai pedoman kerja.¹⁵ Sehingga setiap perusahaan perlu memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan.

Namun, pada saat ini BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan tidak memiliki Standar Operasional Prosedur

¹⁵ <http://www.intisolusindojaya.com/blog/bisnis/21-sop> diunduh pada 11 Mei 2016.

(SOP) dalam melakukan perekrutan karyawan, sebab kebijakan yang dilakukan oleh pihak BMT dalam melakukan perekrutan karyawan berubah-ubah di setiap tahunnya. Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada merupakan Standar Operasional Prosedur (SOP) lama, dan dianggap sudah tidak relevan, sehingga sudah tidak dipergunakan lagi.¹⁶

Berdasarkan pemaparan Bapak Feri tersebut, dapat dikatakan bahwa BMT L-Risma pernah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan, namun kini sudah tidak dipergunakan kembali dan dianggap sudah tidak relevan. Adapun pola kebijakan yang diambil terkait dengan rekrutmen karyawan di BMT L-Risma selalu berubah-ubah disetiap tahunnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga kebijakan yang diambil mengikuti keputusan yang diambil oleh pimpinan perusahaan.

C. Analisa Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan dapat dikatakan

¹⁶ Feri Aditya Utama, Bagian Manajemen Bisnis pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, *wawancara*, 12 Mei 2016.

bahwa perkembangan jumlah karyawan di BMT L-Risma selalu bertambah disetiap tahun. Hal ini disebabkan karena BMT L-Risma selalu melakukan perekrutan karyawan disetiap tahunnya. Adapun jumlah yang direkrut disetiap tahunnya berkisar antara 20 hingga 25 karyawan.

Rekrutmen karyawan dilakukan dengan menggunakan suatu strategi, yaitu strategi manajemen. Strategi ini dinilai cukup efektif dalam melakukan perekrutan karyawan, sebab strategi manajemen ini telah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian hingga pengontrolan.

Melalui strategi yang digunakan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, BMT tersebut melakukan beberapa langkah seleksi dalam melakukan perekrutan karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang lulus seleksi merupakan calon karyawan yang memiliki potensi yang diharapkan oleh BMT L-Risma.

Sebelum kegiatan seleksi dilaksanakan, para calon pelamar lebih dulu memasukkan berkas lamaran pekerjaan ke BMT L-Risma. Adapun berkas-berkas yang dimaksud adalah berkas-berkas yang terkait dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang telah peneliti bahas diatas. Berkas yang telah masuk tidak langsung diterima untuk mengikuti

seleksi perekrutan karyawan, ada tahapan seleksi berkas yang lebih dahulu dilakukan oleh pihak BMT L-Risma. Bagi pihak yang lulus dalam seleksi berkas akan menerima panggilan untuk mengikuti tes seleksi dari pihak BMT.

Proses seleksi dibagi menjadi empat tahap yang dilakukan selama empat hari berturut-turut. Tahap pertama merupakan tahap dimana para calon karyawan mengikuti tes tertulis terkait dengan pengetahuan alam yang mereka miliki, sedangkan tahap kedua calon karyawan mengikuti tes membaca kitab suci Al-Qur'an dan tes wawancara, ditahap ketiga calon karyawan mengikuti tes psikologi dan tes kesehatan, dan ditahap terakhir para calon karyawan kembali mengikuti tes wawancara lanjutan yang diberikan oleh pihak BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan.

Pihak-pihak yang terkait dalam seleksi ini tidak hanya berasal dari dalam perusahaan, melainkan berasal dari pihak luar pula. Seperti pada tes psikologi yang dilakukan oleh psikolog yang merupakan tenaga ahli dari salah satu Universitas di Kota Metro dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertugas dalam seleksi terkait dengan keagamaan.

Selanjutnya, dalam perekrutan karyawan ini BMT L-Risma tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini

disebabkan karena kebijakan yang diambil terkait dengan rekrutmen karyawan selalu berubah-ubah disetiap tahunnya. Sehingga perusahaan mengikuti kebijakan yang diambil dari keputusan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan.

Meskipun demikian, BMT L-Risma pernah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait dengan rekrutmen karyawan. Namun, kini sudah tidak digunakan lagi karena dianggap sudah tidak relevan. Hal ini tentu sangat disayangkan, sebab Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu acuan yang dibuat untuk mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan serta mengefektifkan suatu kegiatan dalam perusahaan.

Adapun sumber-sumber yang digunakan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan adalah dengan menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Namun, BMT L-Risma lebih menekankan pada perekrutan karyawan yang berasal dari dalam perusahaan (internal). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya sumber internal yang digunakan perusahaan dalam perekrutan, baik itu melalui karyawan BMT L-Risma, informasi dari BMT L-Risma, maupun melalui arsip (bank data) pelamar.

Sedangkan sumber internal yang digunakan hanya melalui *website* BMT L-Risma.

Sedangkan untuk penempatan karyawan yang telah lulus seleksi, BMT L-Risma akan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun demikian, karyawan sudah merasa tepat terhadap penempatan yang dilakukan oleh pihak BMT terhadap mereka.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, dapat peneliti simpulkan bahwa perekrutan karyawan yang dilakukan oleh BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan memiliki strategi yang hampir sama dengan perusahaan lain. Dimana strategi yang diambil merupakan strategi manajemen yang ditujukan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Strategi ini ditujukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Namun, sekarang ini BMT L-Risma belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait dengan rekrutmen karyawan, hal ini disebabkan karena kebijakan yang dilakukan pihak BMT terkait rekrutmen karyawan berbeda-beda disetiap tahunnya. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada pada saat ini merupakan Standar Operasional (SOP) lama yang dianggap sudah tidak relevan, sehingga sudah tidak digunakan oleh perusahaan.

B. Saran

Setelah penelitian dan analisis serta ditarik kesimpulan, maka penulis memberikan sedikit saran kepada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan. Bagi pihak BMT L-Risma hendaknya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam setiap melakukan perekrutan karyawan, hal tersebut bertujuan sebagai acuan kerja pada BMT L-Risma sehingga dapat meminimalisir adanya kesalahan dalam melakukan perekrutan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Ali Hasan. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Danang Sunyoto. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Edy Sutrisno. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Heflin Frinces. *Strategi Konsepsi Memenangkan Perang Bisnis*. Jogjakarta: MIDA PUSTAKA, 2007.
- Husani Usman dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Social*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Kasmir. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Lexy J. Moelong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mahmud Machfoedz. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2007.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Morissan. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Nurul Huda dan Mohammad Heykal. *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Ranguti dan Freddy. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

- Siswanto Sastrowardoyo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010.
- Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia, 2011.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara, 1998.
- Sutresno Hadi. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 1980.
- Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal. *Islamic Financial Management*. Jakarta: Grafindo, 2008.
- Veithzal Rivai. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- www.intisolusindojaya.com/blog/bisnis/21-sop diunduh pada 11 Mei 2016.
- www.wordpress.com diunduh pada 28 Desember 2015.
- Yusuf Udaya *et.al.* *Manajemen Stratejik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dewi Suryanti dilahirkan di Kaliwungu Kec. Kalirejo pada tanggal 20 Maret 1995, anak pertama dari pasangan Bapak Isman dan Ibu Usnita.

Pendidikan pertama penulis ditempuh di TK Al-Hidayah Kalirejo dan selesai pada tahun 2001, kemudian penulis melanjutkan ke sekolah dasar di SD 3 Kaliwungu dan selesai di tahun 2007. Lalu penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalirejo dan selesai pada tahun 2010. Sedangkan pendidikan Sekolah Menengah Atas pada SMA N 1 Kalirejo dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di STAIN Jurai Siwo Metro Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam pada prodi D-III Perbankan Syariah.