

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber daya Manusia dalam Perspektif Syariah

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktifitas interpenden (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *Staffing* bisa menyebabkan persoalan ketenaga kerjaan, penetapan kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen, dan kopensasi bila aktivitas SDM dilibatkan secara keseluruhan , maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan .¹³

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi perusahaan ataupun produksi, kebutuhan sumber dya manusia di sesuaikan dengan bentuk serta tujuan perusahaan yang di buat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia. Dengan demikian, manusia merupakan faktor yang strategis dalam semua kegiatan instansi atau organisasi.¹⁴

¹³ Veitzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thobi Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, . . . , hlm. 5

¹⁴ Rusdiana , “ *Manajemen Operasi* “ , (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 307

Adapun definisi dari para ahli mengenai manajemen sumberdaya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Mary Parker Follet Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang di perlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan pekerjaan itu sendiri.
2. Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang di lakukan melalui fungsi fungsi perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberaya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.
3. Menurut Rivai dan Sagala, Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian .Menurut Suyonto, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia berdasarkan pada nilai sumber daya manusia yang penting dalam organisasi, di samping efektivitas organisasi di tentukan oleh manajemen manusia.¹⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus di lakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang di harapkan dalam suatu organisasi sebuah perusahaan.¹⁶

Manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan, atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus di sertai dengan manajemen kerja yang baik pula.

¹⁵ Burhanudin Yusuf, “*Manajemen Sumber daya Manusia* , . . . , hlm. 27-28

¹⁶ Kadarisman, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* ”, (Jakarta : Raja Wali Pers, 2013),

Dalam manajemen manusia, adalah unsur utama. Al-Qur'an adalah petunjuk bagi manusia artinya Al-Qur'an tidak sebatas mengarahkan, lebih dari itu Al-Qur'an memberikan petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menjalankan kaidah kaidah yang di jalankan. Ciri khas manusia, Huruf *hamzah*, *nuun* dan *siin* merupakan *insa'an* "manusia" yang berarti menunjukan kepada sesuatu atau segala sesuatu yang tidak buas atau tidak liar. Karena itu manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok kelompok yang ada menggunakan manajemen agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia juga akan mendukung kinerja karyawan kinerja merupakan proses kerja dan berlangsungnya kinerja organisasi dari adanya kinerja yang baik ini di mulai dari manajemen sumber daya manusia yang tepat maka dari itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan.¹⁸

¹⁷ Ali Muhammad Taufiq, "Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an", (Jakarta:Gema Insani, 2011), hlm. 46-48

¹⁸ Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9

2. Landasan yang mendasari manajemen sumber daya manusia dalam Perspektif Syariah

Berkaitan dengan konsep syariah, hubungan manusia dalam pekerjaan sering disebut dengan bentuk muamalah dalam kerja sama seluruh aktivitas, baik sektor industri, pertanian, pemerintahan, pemerintahan maupun sosial.¹⁹

Manajemen dalam perspektif islam memiliki dua pengertian yaitu sebagai ilmu dan aktifitas, yang mana sebagai manajemen di pandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan dalam aktivitas ia terkait pada aturan syera', nilai atau *hadarah* islam, dalam islam manajemen di kerjakan secara *itqan* (Tepat, terarah, jelas tuntas).²⁰

Islam sebagai sebuah pandang khusus atas aktivitas dunia, khususnya ekonomi, mempunyai kontribusi kuat dalam membentuk masyarakat, lantaran islam telah di jadikan sebagai idiologi masyarakat muslim dalam menapaki lapisan lapisan kehidupannya. Idiologi islam, islam, secara umum, di pahami sebagai sebuah pandangan hidup yang di ambil dari nilai nilai Al-Qur'an dan sunah yang di yakini oleh penganutnya dalam mengatur kehidupannya dan sekaligus memberikan kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan akhirat. Islam juga di

¹⁹ Abu Fahmi, "HRD Syariah Teori dan Implementasi" , (Jakarta :PT. Gramedia Pustaka, 2014), hlm. 79

²⁰ Fathul Aminudin Aziz, "Manajemen Dalam Perspektif Islam" , (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 2

imani mempunyai prinsip prinsip lengkap yang meliputi semua aspek kehidupan; sosial, ekonomi, politik dan budaya.²¹

Idiologi islam lahir dari nilai nilai dan aturan aturan yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadits serta ijtihad para ulama. Nilai dan aturan aturan dalam sumber tersebut membentuk kode etik ekonomi yang menjadi panduan dasar manusia dalam melaksanakan aktifitas ekonomi. secara garis besar isi kandungan dalam sumber idiologi Islam tersebut adalah akidah (spiritual), ibadah (ritual) dan akhlak (moral) dan muamalah (kemasyarakatan). Dari beberapa aspek yang terkandung dalam sumber idiologi Islam tersebut dapat di lihat bahwa sumber tersebut sangat lengkap tidak saja berisi hubungan manusia dengan manusia tetapi juga manusia dengan tuhanya.²²

B. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Perspektif Syariah

1. Rekrutmen

Rekrutmen dapat di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Dengan kata lain rekrutmen merupakan proses mencari karyawan yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi dan standart kopetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Aktivitas rekrutmen berawal dari

²¹ Dede Nurohman, “ *Memahami Dasar Dasar Ekonomi islam* ” , (Yogyakarta : Teras, 2011), hlm. 218

²² *Ibid.* , hlm. 14

saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diserahkan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.²³

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen secara umum adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik anatara lain adalah :

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen di masa sekarang dan di masa yang akan datang.
- b. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan seefisien mungkin.
- d. Untuk mendukung insentif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- e. Untuk mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- f. Untuk membantu mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- g. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan program seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis palamar kerja.
- i. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program tindakan alternative dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.²⁴

Tujuan rekrutmen adalah memikat calon kerja yang memenuhi syarat. Peran rekrutmen adalah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat di gunakan organisasi pada saat di butuhkan, dengan demikian rekrutmen SDM di definisikan sebagai

²³ Meldona, Siswanto, “ *Perencanaan Tenaga Kerja* ” , (Malang:UIN Maliki Press, 2012), hlm. 112

²⁴ *Ibid* ., hlm ., 113

praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat pegawai yang potensial.²⁵

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.²⁶

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan manajemen sumber daya manusia, kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja sendiri yaitu menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang, lalu memperoleh informasi di pasar tenaga kerja, selanjutnya menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat, menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama dengan manajer perusahaan.²⁷

Rekrutmen pada manajemen syariah merupakan pencarian pelamar yang kompeten dan religius (sholat, jujur, memiliki nilai-nilai

²⁵ Kaswan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan bersaing organisasi*", (Yogyakarta : Graha Ilmu , 2012), hlm. 67

²⁶ Irham Fahmi "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm. 30

²⁷ Bangun Wilson "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung : Erlanga , 2012), hlm 140

keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (Sidiqq, Amanah, Tabligh dan Fatanah).²⁸ Rekrutmen sendiri proses untuk mencari tenaga kerja dengan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk pelamar kerja pada perusahaan.²⁹

Rekrutmen di mulai ketika sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon kaeyawan yang di inginkan sesuai jabatan lowonga yang ada, bertujuan menerima karyawan menerima pelamar sebanyak banyaknya dengan bertujuan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas tinggi dan terbaik.³⁰

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar pelamar yang mampu untuk di pekerjakan. Proses ini di mulai ketika calon pelamar di cari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat di tarik bekerja ketika organisasi memerlukanya. jadi hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk di saring melalui tahapan seleksi.³¹

Hadist yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan, Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja atau rekrutmen karyawan

²⁸ Buchari Almadan Donni, *“Manajemen Syariah”*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 22

²⁹ I Komang Ardana Dkk, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan pertama”*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 57

³⁰ Veitzal Rivai & Ella Juvani Sagala, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 150

³¹ Jusmaliani, *“Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 79

dalam sejarah awal Islam, berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang berkata :

قَالَ دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى ه اللُّ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَنَاوَرَجُلَانِ مِنْ نَبِيِّ عَمِّي فَقَالَ
أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ يَا رَسُولَ ه اللِّ أَمْرًا عَلَيَّ بَعْضُ مَا وَالْأَك ه اللُّ عَزَّوَجَلَّ وَقَا الْأَخْرُمِثَلَّ
ذَلِكَ فَقَالَ إِنَّ وَ ه اللِّ لِأَتُوَلِّ عَلَيَّ هَذَا الْعَمَلِ أَحَدًا سَا لَهُ وَلَا أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ (الجامع
الصحيح

Artinya:“Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammad saw, salah satu dari lelaki itu berkata, ”Hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu”,lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah saw bersabda: “Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya”.(Hadist shohih Muslim).³²

فَالَ يَا أَبَاذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا مَا نَعُو إِنَّهَا يَوْمَ الْفِيَامَةِ خَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ لِأَمْنٍ
أَخَذَهَا بِحَفَّهَا وَادِّي الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya:“Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”.³³

hadits diatas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat

³² *Ibid.*, hlm. 76

³³ *Ibid.*, hlm. 76

menginginkannya dan beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuannya dirinya sendiri.³⁴

Rekrutmen bisa dilakukan secara internal maupun eksternal yang, masing masing memiliki kekurangan dan kelebihanya sendiri-sendiri. Rekrutmen internal adalah dimana calon pemangku jabatan dicari dari karyawan yang telah dimiliki perusahaan. rekrutmen internal ini di bantu oleh *succession planning* perusahaan, sehingga berupa langkah bisa di sederhanakan atau di hilangkan, karena calon calon yang memenuhi persyaratan sudah di kenal di ketahui kemampuannya. Sedangkan Rekrutmen eksternal berarti mencari calon karyawan dari luar perusahaan. Metode yang dilakukan dalam rekrutmen eksternal ini sangat bervariasi, bisa melalui iklan media cetak, televisi, radio, melalui agen atau konsultan, melalui teman ataupun kenalan, melalui organisasi profesi, melalui sekolah, perguruan tinggi, akademia, maupun melalui mantan karyawan. Perkembangan teknologi saat ini mungkin pula di lakukanya rekrutmen elektronik dimana pelamar cukup memasukan lamaranya melalui email. Wawancara adakalanya dapat di lakukan melalui telepon.³⁵ Pemilihan tenaga kerja dalam islam menganjurkan bahwa yang tepat di jadikan sebagai tenaga kerja yaitu orang yang kuat dan

³⁴ *Ibid.*, hlm. 76

³⁵ *Ibid.*, hlm. 80

dapat dui percaya.³⁶ Allah berfirman dalam surah Al-Qashash [28] :

26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
{ ٢٦ }

Artinya : Salah satu dari kedua wanita itu berkata : Ya bapaku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat di percaya.³⁷

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon pegawai, karyawan buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan.³⁸ Rekrutmen adalah langkah mencari dan memilih sesuatu yang dalam hal ini adalah seseorang yang di butuhkan untuk mengemban satu tugas tertentu. Dalam islam hal ini cukup mendapat perhatian misalnya saja, ketika kita akan memilih teman kita di perintahkan untuk sangat selektif, yaitu dengan memilih teman yang baik aqlaknya, kuat imanya, dan memiliki solidaritas yang tinggi. Selain itu dalam memilih pemimpin islam menyuruh kita selektif untuk memilih siapa yang akan di jadikan sebagai seorang pemimpin.³⁹

Rekrutmen dalam prespektis syariah, islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan,

³⁶ Veitzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad ,” *Islamic Human Capital Management manajemen sumber daya Insani*” ,(Jakarta: PT Raja Gravindo Persada, 2014), hlm. 145

³⁷ Departemen Agama RI, “*Al-Qur’an dan Terjemahannya*”, . . . , hlm.388.

³⁸ *Ibid* ., hlm. 148

³⁹ *Ibid* ., hlm. 149

pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa di artikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan kekuatan Allah SWT dan takut terhadap aturannya. Selain itu, melaksanakan tugas yang di jalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak di warnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁴⁰

2. SELEKSI

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu pada suatu organisasi. Merupakan langkah langkah yang harus di lalui oleh para pelamar samapai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau di tolak sebagai karyawan baru.⁴¹

Proses seleksi di jalankan dengan serangkaian tes hanya untuk menguji kemampuan atau kompetisi dari kandidat. Karyawan yang di nilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya sedangkan yang hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahapan berikutnya. Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi dapat di peroleh informasi

⁴⁰ Meldona ,” *Manajemen Sumber daya Manusia Prespektif Integratif*”, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 15

⁴¹ Kasmir, “*Manajemen Perbankan*” , (Jakarta : Bumi Aksara , 2012), hlm. 166

yang menentukan berhasil tidanya seorang calon karyawan untuk mengikuti proses seleksi tahap berikutnya.⁴²

Seleksi adalah upaya yang di lakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan di berikan pada jabatan kosong yang akan di isi atau ditempatinya. Kesesuaian tersebut pada dasarnya dapat di ketahui dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan atau jabatan yang telah di buat. Dalam sumber lain di kemukakan bahwa seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Adapun tahapan awal yang perlu di lakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/CV/ curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar di lakukan penyortiran antara pelamar yang akan di panggil dengan yang gagal memenuhi standart suatu pekerjaan. Lalu berikutnya memanggil kandidat terpilih untuk di lakukan ujian tes tulis, wawancara kerja / *interview* dan proses seleksi lainnya.⁴³ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-An Kabut [29] : 3).

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

{ ٣ }

⁴² Wilson Bangun , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” , (Jakarta :Erlangga , 2012), hlm. 159

⁴³ Veitzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad, “*Islamic Human Capital Management manajemen*” , . . . , hlm.160-161

Artinya: Sesungguhnya kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.⁴⁴

Kriteria Seleksi Dan Proses Tahapan Seleksi

Kriteria Kriteria seleksi biasanya dapat di ringkas dalam beberapa kategori yaitu Pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian serta tipe kepribadian. Proses seleksi adalah langkah langkah yang di laalui oleh para pelamar dari pengajuan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau di terima sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tetapi pada umumnya minimal meliputi: evaluasi persyaratan (administratif), tes, wawancara dan ujian fisik. (rivai Menjelaskan Tentang Proses/tahapan tahapan seleksi beserta instrument yang dapat di gunakan, terdiri atas:

1. Surat surat rekomendasi
2. Format (boring) lamaran
3. Tes kemampuan
4. Tes potensi akademik (TPA)
5. Tes kepribadian
6. Tes psikologi
7. Wawancara seleksi pendahuluan
8. Wawancara
9. Wawancara dengan supervisor
10. Evaluasi medis kesehatan
11. Assessment center
12. Drug test dan Keputusan penerimaan.⁴⁵

Kriteria seleksi dalam Instrumen seleksi dalam perspektif syariah

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*...., hlm.396

⁴⁵ Meldona, "*Manajemen Sumber daya Manusia Prespektif Integratif*" , . . . , hlm. 160-

Sedangkan instrumen seleksi dalam perspektif syariah di klarifikasikan pada poin-poin berikut ini yang telah disesuaikan dengan firman Allah SWT ⁴⁶ :

a. Kompetisi (lomba)

Kompetisi di sini diartikan sebagai perlombaan yang melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri. Berkaitan dengan kompetisi ini Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah [2] : 148

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ
بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ
{ ١٤٨ }

Artinya: Dan di tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadapkan kepadanya, maka berlomba-lombalah (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja berada pasti Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.⁴⁷

b. Uji Loyalitas (Amanah)

Berkaitan dengan uji loyalitas ini, Allah SWT berfirman pada Surah Al-Maidah [5] : 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji (Qs Al- Ma'idah ⁴⁸ [5] :

⁴⁶ Veitzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad, "Islamic Human Capital Management manajemen" , . . . , hlm. 190

⁴⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 24

⁴⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 106

c. Berakal, Berilmu, Fisik sehat

Hal ini di tegaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Quran
Surah Al-Baqarah [2] : 247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا ۚ قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ
الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ ۗ
قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۗ
وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ۝
{ ٢٧٤ }

Artinya: Nabi mereka mengatakan kepada mereka: sesungguhnya Allah mengangkat Talut menjadi Rajamu. Mereka menjawab: Bagaimana Talut Memerintah daripadanya sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak? “nabi (mereka) berkata : Sesungguhnya Allah Telah Memilih Rajamu dan menganugrahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa.“Allah memberikan permerintahan kepada siapa yang di kehendakinya. dan Allah Mahaluas pemberi- Nya lagi Maha Mengetahui.⁴⁹

d. Adil

Allah memirintah kepada orang orang mukmin agar dapat melaksanakan amal dan pekerjaanya mereka dengan cermat, jujur, dan ikhlas karena Allah, baik pekerjaan yang berhubungan dengan agama, maupun pekerjaan duniawi. sebagaimana firman Allah
Surah Al-Maidah [5] : 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا
نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ

⁴⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 24

اللَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ { ٨ }

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah karena adil itu lebih dekat kepadanya takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁵⁰

e. Memiliki Kemampuan (Spesialisasi Ilmu)

Firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Isra' [17] : 84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

{ ٨٤ }

Artinya: Katakanlah : “Tiap-tiap yang berbuat menurut keahliannya masing-masing”. Maka Tuhanmu mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.⁵¹

f. Memiliki Rasa tanggung Jawab

Allah SWT menegaskan pilihlah orang yang bertanggung jawab, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah [2] : 134

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَا كَسَبْتُمْ ۗ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ { ١٣٤ }

Artinya: Itu adalah umat yang telah: baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan di minta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan.⁵²

⁵⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 108

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 290

⁵² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 20

Ayat ini menegaskan bahwa manusia itu di nilai dan di balas berdasarkan amalnya, tidak seorang pun yang dapat menolong mereka selain Allah.

g. Kerja Sama Dalam Tim

Demikian pula perlunya kerja sama tim yang kokoh dan kuat sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Maidah [5] : 2

﴿ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴾

{ ٢ }

Artinya: Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan tolong-menolong dalam dosa dan pelanggaran.⁵³

h. Ulet (Tidak Berputus Asa)

Dalam menegajak suatu hal seseorang pekerja harusnya ulet dalam menjalankan segala pekerjaanya, Demikian pula firman Allah dalam AL-Qur'an Surah Yusuf [12] : 87

﴿ يَا بَنِي إِدْرِيْسَ إِذْ هَبُوا فِتْحَاسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴾

{ ٨٧ }

Artinya: hai anak anaku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus ada dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.⁵⁴

⁵³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 102

⁵⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*....., hlm. 246

3. Kendala Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi karyawan dalam perspektif syariah

Cara perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik adalah dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang meliputi rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan perspektif syariah.

Dalam kenyataannya manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedangkan sebaliknya kebutuhan itulah yang akan menjadi objek manusia berorganisasi yang di sebut perusahaan.⁵⁵

Kendala yang terjadi saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora bahwa kendala yang lazim di jumpai dalam rekrutmen adalah kareakteristik organisasi citra organisasi, kebijakan organisasional, kebijakan kompensasi, maupun kebijakan setatus kepegawaian dimana dimana hal ini mempengaruhi implementasi dan sistem rekrutmen.⁵⁶

4. Solusi dalam Meminimalisir Kendala Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Perspektif Syariah

Manajemen sumber daya manusia yang baik di tunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat di berikan oleh para pekerja

⁵⁵ Hadari Nawawi, "*Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif*" , (2011, Yogyakarta:Gajah Mada University Press), hlm. 6

⁵⁶ Lijan Poltak Sanambela, "*Manajemen Sumber daya Manusia*" , . . . , hlm. 123

dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin di capai. Di bentuknya satuan organisasi yang mengelola sumberdaya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.⁵⁷

Dalam meminimalisir kendala rekrutmen dan seleksi karyawan solusi yang perlu di lakukan perusahaan adalah dengan :

1. Menggunakan sistem rekrutmen yang baik
2. Memperbaiki strategi rekrutmen
3. Menentukan kriteria sesuai kebutuhan perusahaan
4. Menggunakan media yang tepat dalam rekrutmen
5. Memperbaiki citra organisasi
6. Menyampaikan visi misi organisasi
7. Menentukan tahapan seleksi
8. Menyaring memurnikan karyawan⁵⁸

Sebagai perusahaan yang akan merekrut dan menyeleksi karyawan yang berbakat yang sesuai dengan kebutuhan maka perusahaan harus menjadikan perusahaanya tampak bagus dan mampu berorientasi untuk perusahaan, lalu pihak perusahaan melakukan promosi kelebihan perusahaan kepada calon tenaga kerja, dan soal soal yang sesuai dengan kepatutan calon karyawan yang ada.⁵⁹

⁵⁷ Sondang P Siagian, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” , (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) , hlm. 27

⁵⁸ Jusmaliani, “ *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya insani* ” , . . . , hlm. 143-144

⁵⁹ Sentot Imam Wahjono, “ *Manajemen Sumber daya Manusia Manusia* “ , (Jakarta:Salemba Empat, 2015), hlm. 33

Menerapkan rekrutmen dan seleksi secara efisien dalam pencarian tenaga kerja merupakan solusi untuk menghadapi kendala dalam rekrutmen dan seleksi karyawan seperti langkah langkah berikut ini :

- a. Menyusun iklan lowongan
- b. Memasang iklan lowongan
- c. Menetapkan target
- d. Memilih metode eksternal maupun internal
- e. Memanfaatkan jasa penyalur tenaga kerja
- f. Menggunakan konsultan jasa
- g. Rekrutmen melalui organisasi
- h. Sistem seleksi yang akurat dan jelas
- i. Sistem seleksi terpadu ⁶⁰

D. Penelitian Terdahulu

Peneliti menjumpai hasil penelitian terdahulu yang memiliki titik singung dengan judul yang di angkat dalam skripsi yang peneliti tulis, antara lain :

1. Penelitian Suripto ⁶¹

Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji mengenai manajemen sumber daya manusia sesuai prespektif ekonomi islam yang meninjau manajemen SDM dalam industri bisnis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak industri bisnis yang belum melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia secara syariah. Hal ini di tunjukan dengan perilaku karyawan yang belum sesuai dengan kaidah kaidah islam.

⁶⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009, hlm. 46

⁶¹ Teguh Suripto, “*Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*”, *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11 No. 2, juni-2012

Sedangkan dalam pandangan islam sendiri aspek perilaku harus berdasarkan sesuai ketentuan yang telah di ajarkan dalam agama islam. kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia sesuai konteks syariah islam. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah dari batasan masalah dimana penelitian terdahulu menjabarkan mengenai sumber daya manusia secara lebih menyeluruh dari pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga development sedangkan penelitian yang penulis buat terfokus pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif Syariah.

2. Penelitian Haluty⁶²

Tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan mengenai islam dalam manajemen sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan yang di contohkan Nabi Muhammad SAW dan mengenai konsep islam tentang manusia dalam bentuk ibadah dan manusia sebagai Khalifatullah Fil Ardhli. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif yang menghasilkan analisis dan tidak menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa islam dalam memajemen sumber daya manusia yang berkualitas menganjurkan manusia untuk selalu menjalankan aspek aspek keislaman dalam kehidupanya, yang di tunjukan dalam penggambaran manusia sebagai kholifah di bumi, manusia sebagai pewaris kekayaan bumi, manusia

⁶² Djealeny Haluty, “*Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*”, Jurnal Irfani, Vol. 10 No. 1, juni-2014

sebagai penakluk sumber daya alam dan manusia mengemban amanah untuk menjaga kemakmuran bumi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama sama membahas sumber daya manusia yang berkaitan dengan syariah dan islam dan pandangan islam mengenai sumber daya manusia, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang peneliti terdahulu adalah konteks kajiannya dimana kata kunci penelitian terdahulu terletak pada islam dan manajemen sumber daya manusia sedangkan penelitian peneliti buat menggambarkan mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai perspektif syariah.

3. Penelitian Ludfi⁶³

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di sesuaikan dengan manajemen sumber daya manusia yang islami, metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif diskriptif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan pada PT. Toha Putra Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang di lakukan PT. Toha Putra Semarang sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara islami, yaitu dengan menggunakan sistem *Meryt* dengan penyesuaian kebutuhan perusahaan penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen sudah sesuai AL-Qur'an dan Hadist, persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama

⁶³ Sofyana Laylia Ludfi, "*Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Toha Putra Semarang Studi Kasus PT Toha Putra Semarang* ", Skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Uin Wali Songo, 2015).

sama membahas mengenai rekrutmen dalam suatu organisasi di sesuaikan dengan ajaran syariat islam, lalu perbedaan penelitian terdapat pada teori-teori yang di gunakan dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan teori rekrutmen sedangkan penelitian yang peneliti lakukan saat ini menggunakan dua teori yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan yang di sesuaikan dengan perspektif syariah.

4. Penelitian Fauziah ⁶⁴

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk adalah mengaitkan proses seleksi pada Pad's Collection padanaran semarang dalam melakukan rekrutmen karyawan dengan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan syariah, metode penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis, hasil penelitian milik Fauziah ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada Pad's Collection sudah sesuai syariah dimana dengan menggunakan kecakapan sumber yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu sumber eksternal dan internal, sedangkan metode yang di gunakan dalam merekrut adalah metode tertutup dan terbuka dan yang paling dominan adalah terbuka, proses rekrutmen melibatkan kecakapan, kompeten dan kejujuran, persamaan dari penelitian ini yaitu membahas mengenai pencarian tenaga kerja melalui sistem rekrutmen lalu perbedaanya terdapat pada fokus penelitian dimana peneliti terdahulu hanya terfokus pada sistem

⁶⁴ Siti Ririn Fauziah, "*Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pad's Collection PadaNaran Semarang*", Skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Uin Wali Songo, 2015).

rekrutmen sedangkan penelitian yang peneliti tulis dengan menggunakan sistem rekrutmen dan di lanjutkan pada tahapan seleksi karyawan dalam teori dan pembahasannya.

5. Penelitian Mardiah ⁶⁵

Tujuan dari Penelitian ini adalah mendiskripsikan mengenai rekrutmen dan seleksi dalam perspektif islam. metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. hasil penelitian ini menjelaskan bahwa islam merupakan agama kebenaran yang bersumber dari Allah. Pedomanya adalah Al-Qur'an dan Hadist yang merupakan panduan umat islam dalam menjalankan kehidupan. Dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat aturan yang jelas mengenai landasan hukum dalam menjalankan sendi kehidupan, begitu juga dengan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang dapat di jadikan pedoman dalam proses tersebut.

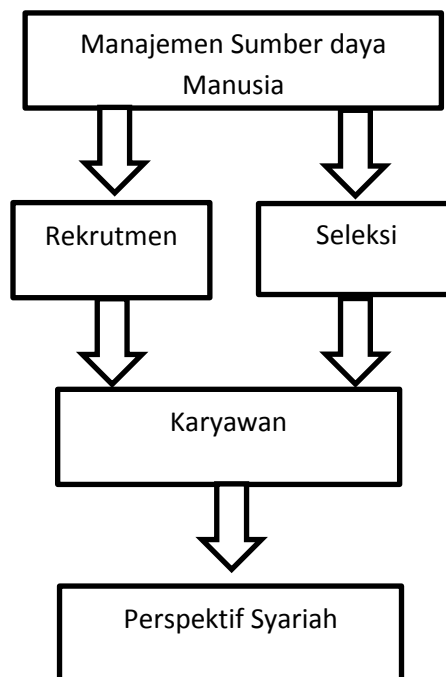
persamaan penelitian yang peneliti buat dengan penelitian terdahulu adalah dari segi keilmuan yang membahas sumber daya manusia, selain itu fokus penelitian ini sama-sama membahas mengenai pelaksanaan dan pola rekrutmen yang sesuai dengan Syariah islam yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist.

⁶⁵ Nila Mardiah, “ *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*”, Jurnal Maqdis, Vol. 1 No. 2, Juli-Desember 2016

E. Kerangka Berfikir Teoritis

Penelitian ini meneliti Manajemen Sumber daya Manusia dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di NUsantara Mart MWC NU Rejotangan Tulungagung dalam Perspektif Syariah dengan Menggunakan Kerangka Berfikir Teoritis sebagai berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Teoritis



(Sumber : Data Olahan, 2019)