

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lembaga Keuangan Syariah**

Lembaga keuangan adalah suatu institusi keuangan yang memiliki bidang usaha dalam pengelolaan keuangan, dimana dapat melakukan penghimpunan dana, penyaluran dana, ataupun keduanya secara sekaligus baik sebagai penghimpun dana maupun sebagai penyalur dana.

Peranan lembaga keuangan yaitu sebagai lembaga intermediasi keuangan. Intermediasi keuangan adalah proses penyerapan dana dari unit yang memiliki surplus ekonomi untuk penyediaan dana bagi unit ekonomi lain. Atau kegiatan pengalihan dana dari unit ekonomi surplus ke unit ekonomi defisit.

Berdasarkan kemampuannya intermediasi keuangan yaitu dalam penghimpunan dana dari masyarakat lembaga keuangan dapat di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu :

a. Lembaga keuangan *depositori*(lembaga keuangan bank)

Lembaga keuangan *depositori* (lembaga keuangan bank) yaitu lembaga keuangan yang menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan yang diterima dari unit surplus ekonomi. Contoh lembaga keuangan non bank adalah Bank Sentral, Bank Umum, Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

b. Lembaga keuangan *non-depositori* (lembaga keuangan non bank)

Lembaga keuangan *non-depositori* (lembaga keuangan non bank) yaitu lembaga keuangan yang lebih terfokus kepada bidang penyeluran dana dan masing-masing lembaga keuangan yang memiliki ciri-ciri usahanya tersendiri. Contoh lembaga keuangan non bank adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP), *Baitul Maal wat Tamlik* (BMT), perusahaan asuransi, dan leasing.

Lembaga keuangan bank maupun non bank memiliki peranan penting dalam perekonomian yaitu:

a. Pengalihan aset (*asset transmutation*)

Lembaga keuangan akan memberikan pinjaman kepada pihak yang membutuhkan dana dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati. Sumber dana pinjaman diperoleh dari pemilik dana yaitu unit surplus yang dalam jangka waktunya dapat diatur sesuai keinginan pemilik dana. Dalam hal tersebut lembaga keuangan berperan sebagai pengalih aset dari unit surplus kepada unit defisit.

b. Transaksi (*transaction*)

Lembaga keuangan memberikan berbagai kemudahan kepada pelaku ekonomi untuk melakukan transaksi barang dan jasa. Produk-produk yang dikeluarkan yaitu: giro, tabungan, deposito, saham, dan lainnya. Yang merupakan pengganti uang dan dapat digunakan sebagai alat pembayaran.

c. Likuiditas (*liquidity*)

Unit surplus dapat menempatkan dana yang dimilikinya dalam bentuk produk berupa giro, tabungan, deposito dan sebagainya. Produk-produk

tersebut mempunyai tingkat likuiditas yang berbeda-beda. Untuk kepentingan likuiditas pemilik dana, dapat menempatkan dananya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.

d. Efisiensi (*efficiency*)

Lembaga keuangan dapat menurunkan biaya transaksi dengan jangkauan pelayanan. Peranan lembaga keuangan adalah mempertemukan pemilik dan pengguna modal.

Lembaga keuangan syariah didirikan dengan tujuan mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam, syariah, dan tradisinya kedalam transaksi keuangan, perbankan serta bisnis yang terkait. Prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan dan keuangan yang berdasarkan fatwa di bidang syariah. Prinsip-prinsip syariah yang dianut oleh lembaga keuangan syariah dilandasi oleh nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, keseimbangan, dan keuniversalan.

Prinsip utama yang dianut oleh lembaga keuangan syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya yaitu:

- a. Bebas dari *maysir, gharar, riba, haram, dan bathil*.
- b. Menjalankan bisnis dan aktivitas perdagangannya harus berbasis pada perolehan keuntungan yang sah menurut syariah.
- c. Menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (Yusuf, 2015).

### **2.1.2 Baitul Maal wat Tamwil (BMT)**

*Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yaitu kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga keuangan syariah yang berupaya mengembangkan usaha-usaha

produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi dalam usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan.

#### 1.1.2.1 Status Hukum *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

Berdasarkan bentuk-bentuk kerjasamanya status hukum yang digunakan di Indonesia yaitu:

- a. Asosiasi yang bertujuan untuk mendapatkan kebendaan:
  1. Perserikatan perdata (*maatschap*), diatur dalam Kuh Perdata.
  2. *Firma*, diatur dalam KUH Perdata.
  3. Perseroan terbatas (PT), diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- b. Asosiasi yang bertujuan untuk mencapai kepentingan kesejahteraan para anggotanya:
  1. Perkumpulan, diatur dalam KUH Perdata.
  2. Koperasi, diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian
  3. Yayasan, diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang yayasan.

Bentuk-bentuk kerjasama diatas jika dihubungkan, status BMT dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Status hukum koperasi (KSP, KSU, KBMT, KSBMT).
- b. Status hukum yayasan.
- c. Belum memiliki status hukum.

BMT yang belum memiliki status hukum adalah BMT yang berbentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Dan BMT yang berupa KSM/LSM dapat dikategorikan sebagai perkumpulan.

#### 1.1.2.2 Asas-Asas BMT sebagai Lembaga Keuangan Syariah

BMT sebagai lembaga keuangan yang lahir dari sistem ekonomi Islam, harus berlandaskan pada tiga prinsip ajaran Islam yaitu:

a. Prinsip tauhid (keesaan Tuhan)

Prinsip ini mengajarkan kepada manusia agar dalam melakukan aktivitas ekonominya didasarkan pada keadilan sosial yang bersumber pada Al-Quran. Islam melandaskan ekonomi sebagai usaha untuk bekal beribadah kepadanya. Tujuan usaha dalam Islam tidak semata-mata untuk mencapai keuntungan atau kepuasan materi (*hedonisme*) dan kepentingan diri sendiri (*individualisme*), tetapi juga kepuasan spiritual yang berkaitan erat dengan kepuasan sosial atau masyarakat luas.

b. Prinsip perwakilan (*khalifah*)

Manusia adalah *khalifah* (wakil) Tuhan di muka bumi yang harus menjalankan aturan dan hukum-hukum yang telah ditetapkan Allah SWT.

c. Prinsip keadilan

Keadilan merupakan salah satu prinsip yang penting dalam mekanisme perekonomian ekonomi Islam. Adil tidak hanya dilandaskan pada Al-Quran atau Sunnah Rasul, tetapi juga didasarkan pada pertimbangan hukum alam.

Alam diciptakan berdasarkan prinsip keseimbangan dan keadilan.(Imaniyati, 2010)

### 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen berasal dari kata *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, artinya yaitu mengatur atau mengelola. Sedangkan manajemen secara istilah yaitu sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi, untuk mencapainya yang diperlukan yaitu: perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinu agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif.(Yusuf, 2015)

Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Baqarah [2]: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepadapara malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

Manajemen sumber daya insani merupakan proses yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumberdaya insani bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama

perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya insani adalah manusianya itu sendiri. Didasari bahwa sumber daya insani merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya insani menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi, dijalankan atau dilaksanakan.

Sumber daya insani juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya insani yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Alasan utama dalam memperbaiki kualitas sumber daya insani dalam perusahaan adalah karena peran strategis sumber daya insani sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan. Serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi.

Kegiatan dari fungsi manajemen yaitu:

- a. Perencanaan: menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan.
- b. Pengorganisasian: memberikan tugas khusus kepada setiap sumber daya insani, membangun divisi/departemen, mendelegasikan wewenang pada sumber daya insani, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasi kerja antara atasan dengan bawahan.

- c. Penstafan: menetapkan jenis tipe sumber daya insani yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.
- d. Kepemimpinan: mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan
- e. Pengendalian: menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.
- f. Pengawasan: melakukan audit terhadap kemungkinan adanya tidak cocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

Manajemen sumber daya insani dengan demikian dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Hal ini dikembangkan untuk memaksimalkan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Dari penjelasan tersebut manajemen sumber daya insani adalah rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya insaninya. (Zainal V. R., 2014)

Sumber daya insani memiliki peran utama dalam setiap kegiatan lembaga keuangan syariah. Berhasil atau tidaknya lembaga keuangan syariah untuk mencapai tujuan tergantung pada sumber daya insani yang dimiliki. Salah satu



aktivitas dalam pengelolaan sumber daya insani adalah rekrutmen dan seleksi.(Potate, 2016)

#### **2.1.4 Rekrutmen**

Menurut (Junaedi, 2017) rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut ('Ulinnuha, 2018) rekrutmen yaitu proses pencarian dan pemikiran calon pegawai yang mau dan mampu melamarsebagai pegawai di suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut pandang para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari atau mengundang calon-calon tenaga kerja sesuai dengan perencanaan, karakteristik, dan kebutuhan dalam suatu organisasi atau perusahaan.(Zainal V. R., 2014)

Allah berfirman dalam surah Al-Qashash [28]: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ia orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka demi kemajuan sebuah organisasi. Supaya organisasi atau perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka rekrutmen dan seleksi terhadap orang-

orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi atau perusahaan.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

*Yusuf berkata: “jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.”* (Yusuf [12]: 55)

Maksud ayat diatas adalah dalam mencari merekrut karyawan hendaknya mengutamakan karyawan yang pandai menjaga amanah, memiliki pengetahuan yang memadai, dan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan.

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

*Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan.”* (Al-Baqarah [2]: 110)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۗ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ  
وَلَسْتُمْ بِأَخْذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ عَنِّي حَمِيدٌ

*Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu nafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”* (Al-Baqarah [2]: 267)

Ayat-ayat diatas rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDI organisasi atau perusahaan. Untuk merekrut karyawan diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan spesifikasi pekerjaan/*job spesifikation*(Zainal V. R., 2014).

#### 2.1.3.1 Sumber Tenaga Kerja

Sumber tenaga kerja hendaknya juga diperhatikan dalam perencanaan rekrutmen, sumber tenaga kerja dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

a. Sumber Internal (Dari Dalam Organisasi)

Rekrutmen tenaga kerja internal maksudnya yaitu mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Hal ini merupakan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi masing-masing karyawan di jabatan yang baru atas dasar prestasi sebelumnya yang sudah ditunjukkan.

b. Sumber Eksternal (Dari Luar Organisasi)

Sumber-sumber tenaga kerja dari luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain:

1) Teman atau Anggota Keluarga Karyawan

Rekomendasi dari karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan adalah strategi pendahuluan dalam perusahaan. Dalam sumber tenaga kerja ini terdapat kelemahan yaitu adanya nepotisme dalam penentuan karyawan yang diterima.

## 2) Lamaran yang Masuk Secara Kebetulan

Pelamar semacam ini kalau memang ternyata memenuhi syarat, sebaiknya diterima atau diberi kesempatan bekerja dalam perusahaan tersebut.

## 3) Lembaga Pendidikan

Perusahaan yang semakin berkembang, maka persyaratan yang timbul akan makin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga-tenaga kerja sekolah lulusan tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus membina hubungan dengan lembaga pendidikan tinggi untuk mempermudah memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan.

## 4) Badan-badan Penempatan Kerja

Kelebihan sumber tenaga kerja melalui badan-badan penempatan kerja antara lain yaitu: terdapat berbagai jenis atau macam tenaga kerja, badan-badan tersebut pada umumnya memberikan pelayanan yang baik, dan biaya yang tidak terlalu mahal.

## 5) Iklan

Cara ini dianggap akan memudahkan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang cukup banyak sehingga membuka kemungkinan besar untuk memilih karyawan yang terbaik (Yusuf, 2015).

### 2.1.3.2 Prinsip-prinsip Rekrutmen

- a. Mutu karyawan yang akan direkrutmen harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.

- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibility.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum(Zainal V. R., 2014).

#### 2.1.3.3 Teknik Perekrutan Tenaga Kerja

##### a. *Centralized Recruitment Technique*

Teknik ini dilakukan biasanya pada posisi strategis yang memerlukan kantor pusat untuk benar-benar menyeleksi karyawan yang dapat ditempatkan dikantor wilayah atau kantor cabang. Sehingga kantor pusat dapat mengendalikan proses penarikan tenaga kerja yang dilakukan.

##### b. *Decentralized Recruitmen Technique*

Tenik ini biasanya dipergunakan oleh instansi-instansi yang relatif lebih kecil, untuk kebutuhan-kebutuhan penarikan tenaga kerja yang bersifat terbatas dan dalam suatu instansi memiliki berbagai tipe pegawai. Penarikan tenaga kerja semacam ini dipergunakan untuk posisi-posisi yang bersifat khusus.

##### c. *Name Request*

Teknik ini merupakan kombinasi antara politik dan sipilyang dalam proses penarikan tenaga kerja melibatkan nilai-nilai *political responsiveness* dan *management efficiency*. Contoh penarikan tenaga kerja berdasarkan pada kebutuhan pegawai dalam suatu instansi(Yusuf, 2015).

#### 2.1.3.3 Pelaksanaan Rekrutmen

Langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan.
- b. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan.
- c. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.
- d. Untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.
- e. Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kondisi yang tepat harus dicari.
- f. Mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.
- g. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan.
- h. Memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan.
- i. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.
- j. Menyaring/menyeleksi kandidat.
- k. Membuat penawaran kerja.
- l. Menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan

dan kondisi kerja diperusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja.

m. Memonitoring, menilai kinerja, memberi pelatihan, dan mengembangkan kandidat tersebut (Yusuf, 2015).

### 2.1.5 Seleksi

Menurut (Atikawati, 2016) seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut (Potate, 2016) seleksi adalah bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*).

Menurut (Zainal V. R., 2014) seleksi merupakan upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakan pada jabatan kosong yang akan ditempatinya.

Seleksi secara umum yaitu suatu proses memilih tenaga kerja dari para pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh perusahaan (Yusuf, 2015).

Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Maidah [5]: 40

أَلَمْ نَعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ يُعَذِّبُ مَنْ يَشَاءُ وَيَغْفِرُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

*“Tidakkah kamu tahu, sesungguhnya Allah-lah yang mempunyai kerajaan langit dan bumi, disiksa-Nya siapa yang dikehendaki-Nya dan diampuni-Nya bagi siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”*

Menurut ayat diatas seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDI yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Apabila proses seleksi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip SDI, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan dan dapat memberikan kontribusi yang positif dan baik. Sehingga perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar dan dapat memberikan kepuasan bagi para pelamar.

Pelaksanaan seleksi jika dilakukan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan berkurang dan tidak berkualitas akibatnya perusahaan akan menderita kerugian. Oleh karena itu seleksi adalah kegiatan yang benar-benar harus disiapkan secara baik melalui proses yang panjang dan memerlukan biaya yang besar, namun hasilnya terhadap karyawan akan maksimal dan akan bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Rahman [55]: 33

يَا مَعْشَرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا ۚ لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ  
*“Hai jama’ah jindan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.”*

Seleksi dilakukan untuk menerima karyawan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi , sehingga dapat diperoleh SDI yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada dilingkungan



perusahaan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu, yaitu SDI yang bermutu yang memiliki mutu spiritual, mutu emosional, mutu intelektual, dan mutu fisik prima.

Organisasi maupun pribadi mempunyai peluang untuk sukses. hal ini diperlukan kekuatan, namun tidak sembarang kekuatan. Untuk memperoleh sukses, maka organisasi atau pribadi tersebut harus berkualitas, dan dapat diandalkan. Kekuatan yang bermutu yaitu mampu mengubah tantangan menjadi peluang. Untuk mendapatkan peluang hendaknya harus menyiapkan sebuah kekuatan, dan apabila semakin besar peluang yang diharapkan sehingga kekuatan yang diperlukan juga hendaknya semakin besar(Zainal V. R., 2014).

#### 2.1.4.1 Tahapan Seleksi

Tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan, yaitu:

a. Penerimaan pendahuluan

Wawancara pendahuluan dapat dilakukan jika pelamar datang sendiri. Hal ini dapat membantu dalam upaya menghilangkan kesalah pahaman dan menghindari pencarian informasi dari sumber tidak resmi.

b. Tes-tes penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan alat bantu untuk menilai kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Dalam tes ini, terdapat tiga macam tes yaitu:

### 1) Tes Psikologis

Tes ini merupakan tes yang digunakan untuk mengukur atau menguji kepribadian, bakat, minat, kecerdasan, dan motivasi dari pelamar.

### 2) Tes pengetahuan

Tes pengetahuan ini digunakan untuk menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki oleh para pelamar. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

### 3) Tes performa

Bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

### c. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi suatu hal dapat diterima atau tidak diterimanya seorang pelamar. Wawancara yang dikembangkan secara cermat dapat membuat makin untuk mencapai tingkat keandalan yang dapat diterima. Tujuan wawancara ini adalah:

- 1) Wawancara memberikan kesempatan bagi informasi aktual untuk dijernihkan dan diinterpretasikan.
- 2) Meyakinkan si pelamar bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang baik untuk bekerja.
- 3) Mengarahkan pelamar terhadap jenis kesempatan di dalam perusahaan.
- 4) Menjalin hubungan antar pribadi yang bersahabat.

d. Pemeriksaan referensi

Referensi pribadi biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar maupun diminta perusahaan.

e. Evaluasi medis

Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter dari luar perusahaan maupun tenaga medis perusahaan itu sendiri.

f. Wawancara oleh penyelia

Atasan langsung (penyelia) merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima.

g. Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan maupun penolakan tidak hanya masalah kompetensi yang dimiliki tetapi juga kesesuaian dengan tujuan perusahaan (Yusuf, 2015).

#### 2.1.4.2 Masalah-masalah dalam Seleksi

a. Pewawancara banyak yang mengabaikan informasi penting, wawancara hanya fokus pada sebagian kecil informasi yang utama. Akibatnya wawancara kurang dapat mengembangkan pelamar secara lengkap.

b. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Kegagalan dalam menentukan motivasi dapat berakibat pada kinerja yang buruk, dan akan terjadi kemunduran diri dini ketika sudah menjadi karyawan.

- c. Pertanyaan yang ditujukan pewawancara tidak fokus pada pekerjaan dan menyimpang masalah pribadi pelamar.
- d. Pertanyaan yang diajukan tumpang tindih atau pertanyaan yang diajukan sama pada pelamar yang sama. Sehingga akan membuang waktu secara percuma.
- e. Pewawancara tidak menyiapkan butir-butir pertanyaan yang akan diajukan sebelum seleksi dilakukan.
- f. Pelamar kurang tertarik dengan proses wawancara/seleksi, sebagai akibat pewawancara terlalu banyak bicara, mengulang pertanyaan yang tidak penting, bersikap kurang sopan, dan meremehkan pelamar. Sehingga akan mengakibatkan pelamar akan mencari pekerjaan ditempat lain dan reputasi perusahaan menjadi tidak baik.
- g. Pewawancara tidak cermat melakukan wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup.
- h. Kesalahan pewawancara dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pelamar.
- i. Terlalu cepatnya pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar.
- j. Pewawancara sering melakukan diskusi penerimaan karyawan yang tidak sistematis. Sehingga informasi penting untuk pengambilan keputusan hilang dan kesenjangan informasi tentang pelamar tidak akan ditemukan.
- k. Keharusan mengisi jabatan segera sangat mempengaruhi keputusan sehingga, standar akan diturunkan(Zainal V. R., 2014).

### 2.1.6 Kinerja

Menurut ('Ulinnuha, 2018) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Potate, 2016) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Atikawati, 2016).

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

*“Jadikanlah aku untuk mengurus perbendaharaan (gudang) bumi, karena sesungguhnya aku orang yang sangat menjaga dan mengetahui.”* (QS Yusuf [12]: 55)

Bekerja sebagai pegawai diperbolehkan seperti yang dikatakan diatas, namun dengan suatu syarat tidak menjadi karyawan yang membahayakan kaum muslim. Dengan kata lain seorang muslim tidak hanya bekerja sebagai karyawan atau prajurit dalam ketentaraan yang memerangi kaum muslimin. Termasuk juga pegawai yang membantu kepada perbuatan zalim dan haram, seperti pekerjaan yang meribakan uang, tempat arak, dan sebagainya.

Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Zumar [39]: 39

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

*Katakanlah (Muhammad): “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”*

Setiap muslim diperbolehkan bekerja, baik dengan jalan bercocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, menjadi karyawan dan pekerjaan apapun selama pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan haram, membantu perbuatan haram, dan bersekutu dengan haram (Zainal V. R., 2014).

#### 2.1.5.1 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja. Proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran unit pekerja perusahaan. Dalam perencanaan kinerja, harus meninjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut.

Perencanaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari kegiatan pengembangan sasaran kinerja yang cerdas baik secara bersama maupun untuk setiap pekerja dan menyepakati rencana kinerja, sehingga harapan menjadi jelas bagi semua yang terlibat.

Perencanaan kinerja memberikan peluang untuk mendiskusikan dengan pekerja tentang harapan organisasi terhadap kinerjanya, dan bagaimana sasaran kinerja spesifik setiap pekerja dikaitkan dengan rencana bisnis dan tujuan organisasi (Wibowo, 2007).

#### 2.1.5.2 Standar Kinerja

Maksud diperlukan standar kinerja yaitu membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah dibangun dan menyediakan dasar bagi kinerja, sehingga pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur. Standar kinerja dipakai apabila dalam penetapan target diukur berdasarkan waktu. Standar kinerja membantu manajer dan pekerja agar lebih mudah memonitoring kinerja dan digunakan sebagai dasar evaluasi.

Kinerja yang didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik, terstruktur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah merupakan arti dari standar kinerja yang efektif. Terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu kinerja yang efektif yaitu:

- a. Standar didasarkan pada pekerjaan.
- b. Standar dapat dicapai.
- c. Standar dapat dipahami.
- d. Standar telah disepakati.
- e. Standar dapat diukur.
- f. Standar berorientasi pada waktu.
- g. Standar harus tertulis.
- h. Standar dapat berubah(Wibowo, 2007).

### 2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

b. *Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

c. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerjaan sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya(Wibowo, 2007).



## 2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Billy Renaldo Potale, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo”

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulutgo Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di PT Bank Sulutgo Manado. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu: survey, observasi, wawancara, dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis (uji F dan T).

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga menunjukkan bahwa:

- a. Pelaksanaan rekrutmen berdampak terhadap kinerja.
- b. Semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja akan lebih ditngkatkan.

2.2.2 Tengku Ariefanda Aziz, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja”

Hasil hipotesis rekrutmen terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga makin tinggi rekrutmen makin tinggi seleksi, yang berarti rekrutmen berkorelasi langsung dengan kinerja. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan

seleksi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Proses seleksi dilakukan terhadap pola rekrutmen yang ada, terdapat beberapa hal yang harus dilakukan oleh PT Inalum yaitu pelaku seleksi, pengetahuan pekerjaan, mutu pekerjaan harus memenuhi kebutuhan perusahaan kedepan dalam komunikasi maupun merekrut karyawan profesional. Dimensi kerja perlu diperbaiki dan kebijakan menyelesaikan masalah komunikasi dan kerjasama agar karyawan dapat berkembang (Wibowo, 2007).

2.2.3 Ena Atikawati dan Raswan Udjang (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui uji regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana semakin baik rekrutmen maka semakin baik kinerja karyawan. Sedangkan pada uji persial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif namun tidak kuat antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

Hasil uji regresi antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji persial, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung yang terbesar dibandingkan dengan variabel rekrutmen.

2.2.4 Junaedi, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja”

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Desain ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya.

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan jika proses rekrutmen meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika proses rekrutmen menurun maka prestasi kerja karyawan rendah.

2.1.5 Suwanto dan Siti Musliya (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara seleksi dan penempatan dengan produktivitas kerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah proses seleksi, penempatan pegawai dan produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *explanatory survei* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Non Probabiliti Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menyatakan seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.2.6 Mir Sohrab Hossain, dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Effects of Recruitment and Selektion Process on Employee Turnover and Its Consequence on Organization’s Prifitability-A Study on Finansial Sector of Balangladesh”

Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap profitabilitas karyawan, jika seleksi karyawan baik maka produktifitas karyawan juga baik. Begitu pula dengan rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap profotabilitas karyawan, jika rekrutmen baik maka produktifitas karyawan juga baik. Sehingga dapat dikatakan rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan profitabilitas karyawan.

2.2.7 Sandi Nasrudin, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai”

Penelitiannya ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung, pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa dengan rekrutmen pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi. Selain itu rekrutmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

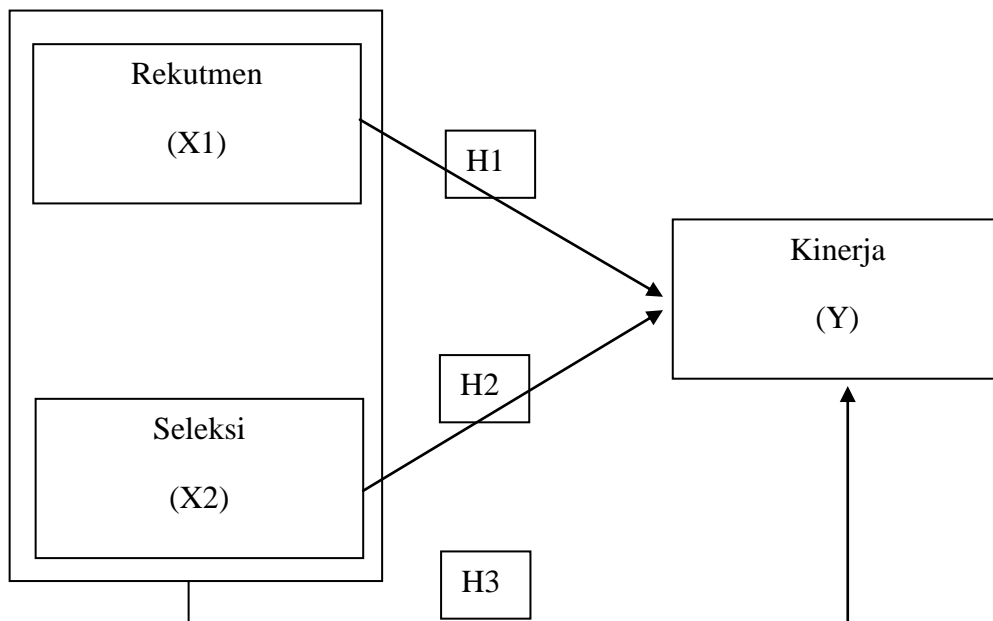
2.2.8 Aufa ‘Ulinuha S, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Penempatan Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero)”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian persial variabel rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

Variabel ini terdiri dari variabel independen yaitu Rekrutmen dan seleksi. Dan variabel dependen yaitu Kinerja. Berdasarkan landasan teori, pengaruh antara variabel dan hasil penelitian sebelumnya maka untuk merumuskan hipotesis, berikut penyajian kerangka pemikiran teoritis yang disajikan pada gambar dibawah ini :



Keterangan :

- 1 Rekrutmen (X1) : Variabel bebas (Independen)
- 2 Seleksi (X2) : Variabel Bebas (Independen)
- 3 Kinerja (Y) : Variabe Terikat (Dependen)

#### **2.4 Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Hikmah Jepara.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Hikmah Jepara.
- H3 : Diduga variabel yang paling diminan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi.