

**ANALISIS IMPLEMENTASI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
SDM DI BANK MUAMALAT INDONESIA MENURUT PRESPEKTIF
SYARIAH**

(Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kc. Kendari)

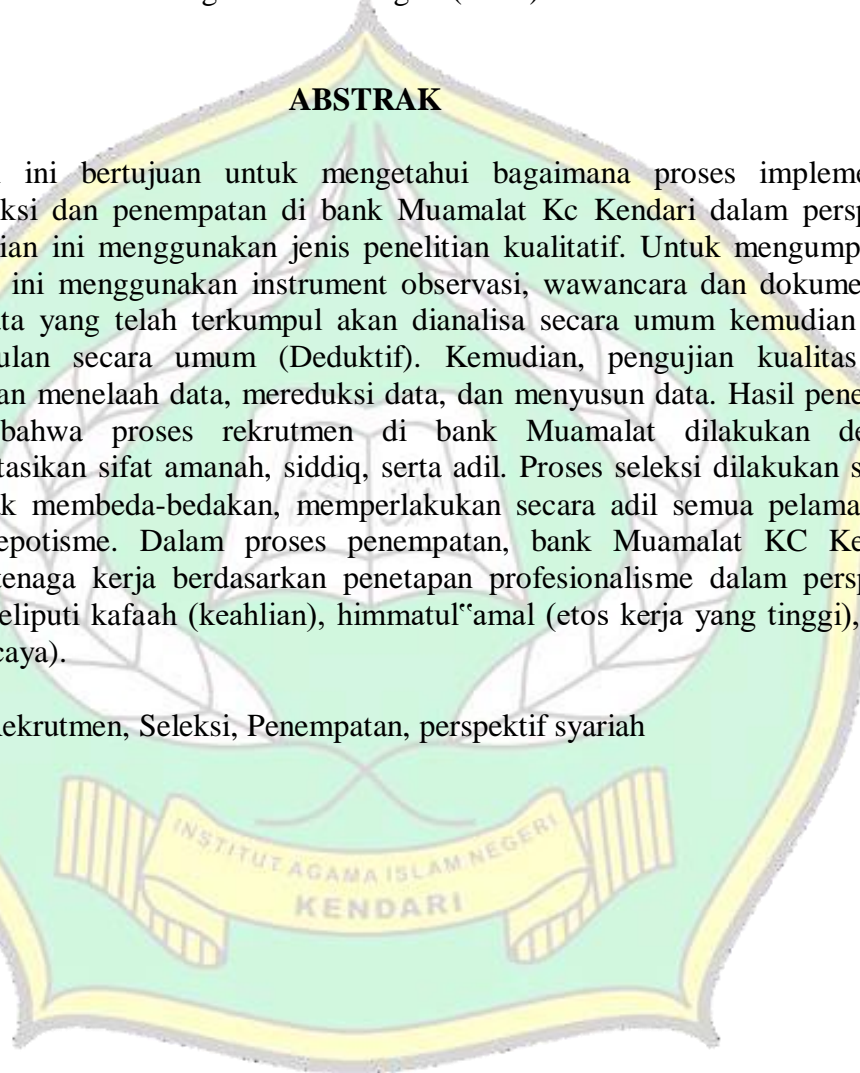
NINDI ARMITA

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan di bank Muamalat Kc Kendari dalam perspektif syariah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan instrument observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, data yang telah terkumpul akan dianalisa secara umum kemudian akan ditarik kesimpulan secara umum (Deduktif). Kemudian, pengujian kualitas data dilakukan dengan menelaah data, mereduksi data, dan menyusun data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di bank Muamalat dilakukan dengan mengimplementasikan sifat amanah, siddiq, serta adil. Proses seleksi dilakukan secara transparan, tidak membeda-bedakan, memperlakukan secara adil semua pelamar dan menghindari nepotisme. Dalam proses penempatan, bank Muamalat KC Kendari menempatkan tenaga kerja berdasarkan penetapan profesionalisme dalam perspektif syariah yang meliputi kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), serta amanah (terpercaya).

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, perspektif syariah



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menetapkannya secara konsisten. Dalam hal pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank syariah, ini menjadi permasalahan yang lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang berproses secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip syariah "(Syafi'i, 2001. h.226)"

Masalah besar yang harus dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia di perbankan syariah adalah adanya penyusunan suatu perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah. Pengembangan sumberdaya manusia selama ini masih menyimpan berbagai permasalahan yakni bukan hanya memberikan panduan secara teknis dalam melaksanakan operasional perbankan syariah harus mampu merubah paradigma atau pola pikir setiap pegawai yang bekerja agar dapat memahami syariah dari teori sampai praktik pelaksanaannya. Karna realitas yang ada, pada umumnya karyawan yang berada pada bank syariah tidak memiliki pemahaman yang baik tentang sistem dan operasional bank syariah karena kebanyakan dari mereka tidak memiliki latar belakang wawasan dan

kelmuan ekonomi dan perbankan syariah.

Selain dari pada itu persoalan SDM bank syariah harus diimbangi dengan pengetahuan calon pegawai tentang ekonomi islam, hal itu semua bisa dideteksi pada saat proses rekrutmen dan seleksi awal karyawan sebelum masuk kedalam industry perbankan syariah. Rekrutmen yang dimaksud di sini merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri "(Umar, 2003: 164)". Dalam tinjauan syariah, rekrutmen konvensional dan rekrutmen syariah prosesnya adalah sama, hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah atau kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Pratiwi, 2018).

Bank Muamalat Indonesia yang mulanya adalah PT. Bank Muamalat Indonesia TBK adalah bank syariah pertama di indonesia yang resmi mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 atau 27 syawal 1442 H. berdasarkan Akta yang keluar No. 1 tanggal 1 November 1992 M atau Rabiul Akhir 1412H yang telah disahkan oleh Menteri Krhakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C2-2413.HT.1.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah

No. 970-1992 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 31 tanggal 28 April 1992 tambahan No. 19195

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, bank Muamalat mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, bank Muamalat telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Hingga saat ini, bank Muamalat juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Setelah struktur organisasi terbentuk, dan uraian tentang posisi dan persyaratan posisi yang tersedia, dan jumlahnya sumber daya manusia telah direncanakan, kemudian langkah selanjutnya adalah menemukan tenaga kerja dan mengisi posisi yang tersedia sesuai rencana atau kebutuhan perusahaan. Bank Muamalat kantor cabang Kendari dalam merekrut dan menyeleksi karyawan sesuai prosedur, melakukan koordinasi dengan kantor area untuk merekrut karyawan. Masalah penerimaan karyawan sangatlah penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perbankan syariah. Selain membutuhkan keterampilan, dan profesionalitas dalam sector perbankan juga mengandalkan kepercayaan. Perbankan harus dikelola oleh karyawan yang bermoral baik dan terpercayaa. Sebagai salah satu bank syariah, bank Muamalat harus menyeleksi calon

karyawan dengan memperhatikan syariat Islam agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tujuan perusahaan.

Adapun hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di bank muamalat indonesia mengatakan bahwa proses atau cara merekrut pegawai di bank muamalat indonesia yaitu sama dengan merekrut di tempat lain. Mulai dari wawancara, tes psikologi sampai tahap kesehatan. Sedangkan untuk tes wawancara diajukan beberapa pertanyaan sesuai dengan posisi yang ingin ditempati oleh calon pegawai tersebut. Jika calon pegawai tidak memenuhi persyaratan, maka calon pegawai tersebut dinyatakan tidak lulus. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai ialah CV, surat lamaran kerja, ijazah dan transkrip nilai, pas foto, SKCK dan identitas pribadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM di Bank Muamalat KC Kendari dalam Perspektif Syariah”. Dengan judul tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di Bank Muamalat KC Kendari”.

2. Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut (Handoko, 1999), manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginter-pretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan

pengawasan (*controlling*). Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Choliq, 2011).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Makagiansar, 1990) didalam pengarang Arman Paramansyah, Dengan buku “manajemen sumber daya manusia dalam prespektif islam” adalah globalisasi dewasa ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidak pastian. Oleh karea itu, diperlukan manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta merorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi tersebut.

Rekrutmen

Menurut (Lengkong, 2016) rekrutmen adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang terdapat dalam rekrutmen antara lain:

- a. Dasar rekrutmen harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber perekrutan.

- a) Sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan tersebut.
- b) Sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber tenaga kerja diluar perusahaan.
- c. Metode rekrutmen.
 - a) Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
 - b) Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkanluaskannya kemasyarakat

Seleksi

Seleksi adalah serangkaian dari kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar itu diterima atau ditolak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan “(Jusmaliani, 2011:83)”. Dengan demikian, seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang dianggap paling tepat atau memenuhi syarat tertentu untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa yang seharusnya tidak diterima atau ditolak menjadi pegawai dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Simbolon, 2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan

perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu:

- (1) Pengalaman.
- (2) Tes Tertulis
- (3) Tes Wawancara

Penempatan

Penempatan adalah penugasan seorang tenaga kerja pada suatu jabatan baru atau jabatan yang berbeda dari sebelumnya. Penempatan dilakukan terhadap tenaga kerja yang didapat dari rekrutmen internal (dapat berupa promosi, transfer/mutase, demosi) atau rekrutmen eksternal. Sasaran dari penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. (Hutahaean, 2018)

Jenis-Jenis Penempatan

- a) Promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang dianggap memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi lebih besar.
- b) Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama.
- c) Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan yang lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah.
- d) Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis dan alasan-alasan pribadi.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi,

atau fenomena realitas social yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.

Data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah berupa data tentang kegiatan perencanaan implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di bank Muamalah dalam perspektif syariah serta data dan dokumen lainnya yang dianggap penting dalam penelitian ini. Teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara langsung dengan sumber.

Data sekunder yang dapat diperoleh peneliti nantinya berkaitan dengan subjek penelitian berupa sejarah singkat, sejarah lokasi dan struktur organisasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara: observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan kepada Kepala Cabang Bank Muamalat KCU Kendari dan karyawan.

Ada tiga tahapan yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini: dalam menganalisis data, di antaranya adalah:

1. Menelaah data.
2. Reduksi data.
3. Menyusun data.

Pengecekan keabsahan data akan dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun

perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal 1 ayat 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. "(Husni, 2000:16)".

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal lebih baik oleh masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah instansi selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat dibutuhkan guna untuk mendapatkan

karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat

member manfaat pada suatu perusahaan.

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti halnya seleksi administrasi, tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100% sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

a) Implementasi Proses Rekrutmen

Rekrutmen Pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini, acuan yang digunakan dalam pendekatan yang islami adalah tidak keluar dari empat pijakan dasar yaitu sebagai berikut;

1. kesadaran bahwa manusia adalah abdi Allah SWT
2. Konsep adil
3. Tujuan individu dan organisasi
4. Karakter Rasulullah Saw (Siddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabliq)

Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang terdapat dalam proses rekrutmen antara lain:

- a. Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber perekrutan

- a) sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
- b) sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
- c. Metode perekrutan.
 - a) Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
 - b) Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan ke masyarakat.

Adapun tahapan-tahapan dan analisis yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen pada PT. Bank Muamalat Kc Kendari adalah sebagai berikut:

- 1). Kebutuhan Karyawan
Peramalan karyawan merupakan awal untuk merekrut karyawan baru, proses ini meliputi analisis kebutuhan, apakah memang benar-benar membutuhkan karyawan, sehingga tidak terjadi sesuatu yang merugikan. Perekrutan akan kebutuhan karyawan ini merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan relatif mudah, begitu juga sebaliknya jika karyawan yang diperoleh kurang memenuhi persyaratan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Secara teori proses rekrutmen untuk

kebutuhan karyawan sebagai berikut:

- 2). Penyusunan strategi merekrut
Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlihat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.
- 3). Pencarian pelamar-pelamar kerja
Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode tertutup atau terbuka (sumber internal dan eksternal). Sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, di dalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.
- 4). Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak relevan
Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya harus memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.
- 5). Pembuatan kumpulan pelamar
Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat

dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk suatu posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

Perekrutan karyawan ini juga harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan kepada analisis pekerjaan (Job Analysis), uraian pekerjaan (Job Description), spesifikasi pekerjaan (Job Specification), persyaratan pekerjaan (Job Requirement), dan evaluasi pekerjaan (Job Evaluation) bahkan perlu mempertimbangkan pengayaan pekerjaan (Job Enrichment), perluasan pekerjaan (Job Enlargement) dan penyederhanaan pekerjaan (Work Simplification). Perekrutan karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Setelah tahapan dan analisis tersebut dilakukan maka hal yang dipersiapkan terlebih dahulu sebelum mengadakan rekrutmen pada PT. Bank Muamalat Kc Kendari yakni:

- a) Melakukan koordinasi dengan kantor pusat mengenai jadwal pelaksanaan dan jumlah karyawan yang direkrut.
- b) Menentukan kualifikasi dari calon karyawan yang dibutuhkan
- c) Menentukan lokasi tempat melakukan perekrutan karyawan.

- d) menyusun susunan rundown acara terkait dengan pelaksanaan rekrutmen dimulai dari tempat, waktu dan yang bertanggung jawab.
- e) Membentuk suatu panitia yang akan bertanggung jawab pada pelaksanaan rekrutmen.
- f) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
- g) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
- h) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.

Rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Kc Kendari tidak hanya berdasarkan waktu, akan tetapi juga berdasarkan kebutuhan. Lumrahnya dilakukan saat ada jabatan yang kosong karena ada karyawan telah mencapai masa usia pensiun atau meninggal dunia, ataupun ada yang diberhentikan baik secara hormat maupun tidak. Sistem rekrutmen pada PT. Bank Muamalat KC Kendari juga tidak jauh beda dari teori yang telah dikemukakan tentang langkah rekrutmen yaitu; peramalan kebutuhan karyawan, pengambilan, seleksi, orientasi jabatan dan penempatan.

Dalam mencari calon karyawan, bank Muamalat menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan Bank Muamalat adalah ketika rekrutmen hanya dinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika Bank Muamalat memerlukan karyawan untuk menempati jabatan disalah satu posisi, pihaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya atau pihak lain yang ada keterkaitan dengan lembaga untuk menempati posisi tersebut kemudian dilakukan tes. jika terdapat karyawan lama yang memenuhi kriteria serta berpotensi untuk mengisi posisi kosong yang dimaksud, maka akan dipindah tugaskan atau dilakukan

promosi. Sedangkan sumber eksternal adalah ketika perekrutan diinformasikan secara terbuka dengan menerima semua lamaran yang masuk, serta dengan memasang iklan di media cetak ataupun elektronik yang biasanya diberitahukan di website, Instagram maupun Whatsapp. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa sumber rekrutmen berasal dari dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

Rekrutmen dalam bank Muamalat mengimplementasikan sifat amanah, siddiq serta adil. Amanah dilihat dari pelaksanaan rekrutmen yang ada di Bank Muamalat pihak bank Muamalat melakukan proses rekrutmen dengan bertanggung jawab, dengan memilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi serta kriteria yang telah ditentukan. Pihak Bank Muamalat bertanggung jawab terkait dokumen-dokumen milik pelamar baik berupa KTP, Ijazah, dan lain lain. Sifat shiddiq dan adil yang diimplementasikan pada pelaksanaan rekrutmen pada Bank Muamalat yaitu dengan melakukan rekrutmen secara selektif dengan tidak memasukkan unsur kedzaliman, intimidasi dan nepotisme yang cenderung terhadap golongan tertentu serta tidak membedakan calon pelamar. Sejalan dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank Muamalat, (Tuhfa, 2019) mengatakan bahwa Islam sangat menyerukan agar proses proses rekrutmen berjalan dengan jujur dan adil agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dapat terpenuhi. Hal ini jelas dalam al qur'an surat Al Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا بُنَيَّ اسْتَغْرِجْهُ بِإِنَّ خَيْرَ مَنْ أَسْتَجْرَتْ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata; “wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang

yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang layak dijadikan bagian dari organisasi adalah mereka yang kuat dan dapat dipercaya. Meskipun pada zaman nabi sumber daya manusia yang dimaksud adalah untuk angkata perang, tentu kekuatan disini sangat diperlukan mengingat para sumber manusianya adalah untuk berperang. Sedangkan pada saat ini, kuat diartikan sebagai orang yang sehat jasmani dan rohani. Sebagai karyawan karyawan sangat dibutuhkan fisik yang sehat dan jasmani yang kuat, sehingga mampu melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Hampir seluruh organisasi mengharuskan bagi pelamar kerja untuk melampirkan surat bukti sehat jasmani dan rohani dari dokter spesialis. Al-Qawiy (Kuat) dalam pengertian ayat di atas juga dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap.

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

yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena tanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah berdasarkan kepatutan dan kelayakan.

(Mardiah, 2016) menyatakan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik.

b) Implementasi proses seleksi

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Menurut (Rivai, 2008), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi, yang menentukan siapa yang layak diangkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak layak menjadi karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara baik. Semua calon karyawan yang melamar dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Setiap perusahaan memiliki kualifikasi seleksi yang berbeda-beda bagi calon karyawannya. Kualifikasi itu didasarkan pada situasi, kondisi dan kebutuhan perusahaan tersebut. Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon karyawan yang sudah melamar di Bank Muamalat Kc Kendari untuk memenuhi jabatan tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Pihak Bank Muamalat KC Kendari memiliki prinsip bahwa calon karyawan adalah orang yang mampu membaca Al-quran, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan

berkompeten dalam bidangnya. Hal ini sejalan dengan (Ibrahim, 2016) yang menyatakan bahwa seleksi dalam pandangan islam harus berdasarkan kelayakan dan kepatutan. Prinsip seleksi yang dilakukan bank muamalat dalam proses seleksinya tersebut sejalan dengan landasan hukum seleksi yang diungkapkan oleh khalifah Alibin Abi Thalib;

“Jika engkau mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argument yang sah, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan luas atas sesuatu pekerjaan.”

Menurut (Simbolon, 2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indicator-indikator seleksi yaitu:

(1) Pengalaman.

Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dana akan

lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

(2) Tes Tertulis

Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

(3) Tes Wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

Proses seleksi bank muamalat diawali dengan seleksi administrasi. Berkas yang sudah dikumpulkan oleh pelamar akan diseleksi oleh pihak kantor cabang untuk memilih calon karyawan yang sesuai kualifikasi untuk tahap selanjutnya. Setelah proses penyeleksi berkas, pihak kantor akan menghubungi calon karyawan untuk melakukan wawancara. Setelah dinyatakan lulus wawancara, para calon karyawan akan mengikuti tes berikutnya yaitu tes psikologi, kesehatan dan tes tertulis. Karyawan yang sudah dinyatakan lolos akan dikirim ke HRD Region Makassar untuk dibuatkan kontrak kerja dan melakukan training. Selama masa kontrak, setiap karyawan akan dilakukan evaluasi harian, mingguan dan bulanan. Jika dirasa karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Berikut merupakan tahapan-tahapannya:

1. Seleksi administrasi

Yaitu dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan administrasi yang ditentukan oleh

perusahaan. apabila memenuhi persyaratan maka pelamar akan dipanggil kembali untuk mengikuti tes.

Berkas-berkas yang perlu dipersiapkan oleh calon karyawan dalam seleksi administrasi antara lain:

- a. Surat lamaran
- b. Daftar Riwayat Hidup
- c. Photocopy Ijazah terakhir
- d. Transkrip Nilai
- e. Photocopy Kartu Tanda Penduduk

2. Tes tertulis adalah tes yang soal-soalnya harus dijawab oleh calon karyawan dengan memberikan jawaban tertulis.

3. Tes baca tulis al-qur'an

Adalah melafalkan dan menulis ayat-ayat al-qur'an dengan mengetahui aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti mahkorijul huruf, panjang pendek, kaidah tajwid dan ghorib sehingga tidak terjadi perubahan makna.

4. Interview.

Tahapan ini meneliti referensi pelamar apakah dapat dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai karakter, pengalaman kerja, riwayat pendidikan dan hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

5. Tes psiko

Adalah sebuah ujian yang dilaksanakan untuk mengukur aspek individu secara psikis. Psikotes sering dikaitkan dengan tes inteligensi untuk mengetahui IQ seseorang serta tes bakat dan kemampuan.

6. Tes kesehatan

Adalah pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh. Mulai dari pemeriksaan fisik,

riwayat kesehatan dan lain sebagainya.

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur dan dapat dipercaya, sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya yakni amanah dan siddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Demikianlah empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan inteligen (IQ), dan kecerdasan spritual (SQ) yang semakin lama dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal. Oleh karena itu, rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Konsep ESQ (Emotional Spiritual Quotient) pada hakikatnya juga menghadirkan Allah SWT, dalam bekerja dan berusaha. Hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan dalam ESQ mempunyai keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara. Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang utamanya dalam sebuah organisasi. Mereka mendefinisikan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan indakan. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan antara benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran Allah SWT, dalam setiap keputusan.

c) Implementasi proses penempatan

Penempatan merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja

karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan adalah proses terakhir setelah proses rekrutmen dan proses seleksi dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja Bank Muamalat KC Kendari. Pihak pimpinan dan pengurus memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas-tugas dan peraturan perusahaan, sejarah dan struktur dan memperkenalkannya kepada karyawan yang lama. Bank Muamalat KC Kendari memberikan peluang yang sama sesuai posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta skill kepada setiap karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya, etos kerja serta dianggap terpercaya untuk menjalankan jabatan yang dimaksud. Hal ini sesuai dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah dalam sabdanya;

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan dilakukan dengan itqan (professional)”. (HR. Tabrani)

Dalam hadist ini dijelaskan bahwa profesionalitas jadi prinsip utama dalam proses penempatan. Ketepatan dalam proses ini sangat menentukan karena ketika seseorang salah ditempatkan dalam sebuah posisi, maka bisa dipastikan hasilnya tidak akan maksimal. (Yusanto, 2002) menyatakan bahwa profesionalitas dalam islam ditandai dalam tiga hal yakni kafaah (keahlian), himmatul’amal (etos kerja yang tinggi), dan amanah (dapat dipercaya).

a. Kaafah (keahlian)

Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau amanah yang diemban. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b. Himmatul,,amal (etos kerja yang tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan mencari penghargaan atau penghasilan semata.

c. Amanah (terpercaya)

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

5. Kesimpulan

Setelah melakukan hasil penelitian tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan di bank Muamalat KC Kendari maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Proses rekrutmen yang dilaksanakan pada Bank Muamalat KC Kendari dengan melalui sumber internal dan eksternal. Dalam proses rekrutmen pihak bank Muamalat KC Kendari mengimplementasikan sifat amanah, siddiq serta adil.

2. Proses seleksi dilakukan secara transparan, tidak membedakan, memperlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme dan menitik beratkan pada kelayakan.

3. Proses penempatan, bank Muamalat KC Kendari menempatkan tenaga kerja berdasarkan penetapan profesionalisme dalam perspektif syariah yang meliputi kafaah (keahlian), himmatulamal (etos kerja yang tinggi), serta amanah (terpercaya).

6. Saran

1. Bank Muamalat KC Kendari dalam pelaksanaan rekrutmen seharusnya mampu menyerap tenaga kerja yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan perbankan syariah yang ada di Sulawesi Tenggara.
2. Bank Muamalat KC Kendari dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan seharusnya lebih mengutamakan pelamar yang berlatar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya, karena jika pelamar berasal dari lulusan Perbankan syariah atau ekonomi syariah maka Bank Muamalat KC Kendari tidak perlu menghabiskan waktunya dan materil untuk memberikan berbagai pelatihan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang perbankan syariah.
3. Bank Muamalat KC Kendari sebaiknya memiliki staf khusus yang ditugaskan untuk merancang proses manajemen sumber daya insani di dalam perusahaan agar sumber daya insani yang ada di perusahaan lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.

Daftar Pustaka

- Alwahidin, Jufra, A., Mulu, B., & Mulu, B. (2023). A new economic perspective: Understanding the impact of digital financial inclusion on Indonesian households consumption. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, 26(2), 333–360.
- Etikawati, E. dkk. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.4 No. (1)*.
- Garaika, G. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual Stie Trisna Negara Volume.17 (2) Desember 2019, Hal. 133-141*.
- Goni, L, W. dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3 (4),2016
- Ibrahim, M, Z. dkk. (2014). Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Insawan, H., Rahman, M., & Anhusadar, L. O. (2020). Comparative analysis of syariah bank in indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 1457–1463.
- Insawan, H., Abdulahanaa, Karyono, O., & Farida, I. (2022). The COVID-19 pandemic and its impact on the yields of sharia stock business portfolio in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 7(6), e0941.
- Jamaldi (2019). Gerakan Neo-Revivalisme Islam. *Journal Al-Aqidah, Volume 11, Edisi 2, Desember 2019*.
- Kasmiarno, S, K. (2017). Analisis Pengaruh Indikator Ekonomi Dan Kinerja Perbankan Syariah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2008-2014. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan Vol. 4 No. 1*
- Kamaruddin, Misbahuddin, Sarib, S., & Darlis, S. (2023). Cultural-based deviance on Islamic law; Zakat Tekke Wale' spending in Basala, Konawe, Southeast Sulawesi, Indonesia. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 18(2), 568–590.
- Literate, Syntax. (2022). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Toko Mebel Hidayah Ngawi Dalam Prespektif Islam. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. p-ISSN: 2541-0849

e-ISSN: 2548-1398 Vol.7, No.
5.

- Maguni, W., Rum, J., Sofhian, & Hadi, M. (2023). Investigation of the effect of organizational ambidexterity and innovation capability on supply chain performance: An empirical study of Indonesian MSMEs. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e01050.
- Muhdar, H. M., Maguni, W., Muhtar, M., Bakri, B., Rahma, S. T., & Junaedi, I. W. R. (2022). The impact of leadership and employee satisfaction on the performance of vocational college lecturers in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13, 895346.
- Mardiah, N. 2016. Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Prespektif Syariah. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol. 1, No.2.*
- Maharani, D, dan Taniantari, Y. (2019). Efektivitas penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pada balai karantina pertanian kelas II cilegon. *Jurnal Bisnis Dan Sosial Vol.5, No. (2), 33-44, 2019*
- Nawas, K. A., Amir, A. M., Syariati, A., & Gunawan, F. (2023). Faking the Arabic imagination till we make it: Language and symbol representation in the Indonesian e-commerce. *Theory and Practice in Language Studies*, 13(4), 994–1005.
- Nurjaman K. dkk. (2020). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 50-63.
- Priartini, N, M, dan Undiksha, P, I, R. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, JMPP, VOL 3 No. 2.
- Rahmawati, S. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT. Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol. 5, No.1, Juni 2017, 99-106.
- Saranani, S. (2022). Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Terhadap Peluang Lulusan Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Mahasiswa*, (JIMPAI) 2(2).
- Simbolon, V. D. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai*

*Pada Pt. Pegadaian (Persero)
Kantor Wilayah Medan.*

