

**PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN  
DI MUAMALAT CENTER INDONESIA YOGYAKARTA  
TAHUN KERJA 2007**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT- SYARAT  
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA**

**Disusun Oleh :**

**Sarida Hasmil**  
**04240035**

**Pembimbing**

**Early Maghfiroh Innayati, S.Ag,M.Si.**  
**150286794**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2008**



DEPARTEMEN AGAMA RI  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**FAKULTAS DAKWAH**  
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230  
Yogyakarta 55221

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1247/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN  
DI MUAMALAT CENTER INDONESIA TAHUN KERJA 2007**

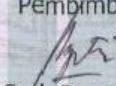
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sarida Hasmil  
NIM : 03240035  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jum'at, 25 Juli 2008  
Nilai Munaqasyah : B+

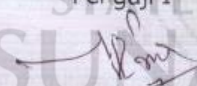
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASYAH :**

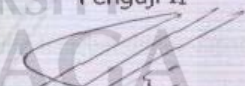
Pembimbing

  
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.  
NIP. 150286794

Penguji I

  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 150260459

Penguji II

  
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP. 150267223

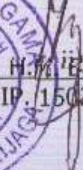
Yogyakarta, 31 Juli 2008

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah

DEKAN



  
Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA  
NIP. 150220788



### Surat Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada

Yth.Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sarida Hasmil

NIM : 04240035

Judul Skripsi : **PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN  
DI MUAMALAT CENTER INDONESIA YOGYAKARTA  
TAHUN KERJA 2007**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah jurusan/program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera dimunagostasikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 15 Juli 2008

Pembimbing,

  
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag.M.Si  
150286794

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN  
DI MUAMALAT CENTER INDONESIA YOGYAKARTA  
TAHUN KERJA 2007**

Adalah hasil karya saya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak disengaja, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 15 Juli 2008

Yang memberikan pernyataan

  
**rida Hasmil**  
94240035

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perekrutan atau pengadaan tenaga kerja. Tahap awal yang dilakukan Perusahaan yaitu menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong yayasan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perekrutan atau pengadaan tenaga kerja. Tahap awal yang dilakukan Perusahaan yaitu menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong yayasan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien

## **MOTTO**

**Lakukan Sesuatu untuk Menggerakkan  
Diri Anda Sendiri Menuju Tujuan Utama Anda  
Setiap Hari, Buat Diri Anda Bersemangat  
Setiap Hari.**

**Untuk menjadi Sukses,  
Lakukan Apa Yang Orang-orang Sukses Lain Telah  
Lakukan Dan Tetap Melakukanya Sampai  
Anda Mendapatkan Hasil Yang Sama.**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **PERSEMBAHAN**

**Dengan Penuh Rasa Syukur Penyusun Persembahkan Karya**

**Kepada :**

- ❖ **Almamater Tercinta**
- ❖ **Jurusan Manajemen Dakwah**
- ❖ **Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**
- ❖ **Ayahanda Ismail Gani dan Ibunda Hasnawati, ade'Ria & ade'Ilham yang tercinta.**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel I :	Data BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia	hlm 29
Tabel II :	Identitas Jabatan	hlm 31
Tabel III :	Hambatan 15 Pelamar yang tidak diterima tahun 2007	hlm 51
Tabel IV :	Penempatan Karyawan Tahun 2007	hlm 59
Tabel V :	Materi yang dipelajari di Training Karyawan Baru	hlm 68



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrahmaanirrohim.*

Segala puja dan puji syukur penyusun haturkan kehadiran Allah Swt . yang telah memberikan dan melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya, Atas petunjukNya sehingga penyusun bisa menyelesaikan proses skripsi ini dapat tersusun. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa pengetahuan bagi manusia sehingga dapat merasakan kehidupan dengan cahaya Iman dan Islam.

Penyusunan skripsi ini adalah salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang berupa ilmu pengetahuan, dorongan moril maupun materil. Semua ini sangat berarti bagi penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyusun menyadari, terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena, Penyusun ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Prof. DR. HM. Amin Abdullah, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. HM. Bahri Ghozali, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Dra. Siti Fatimah, M.Pd, selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Achmad Muhammad, M.Ag, selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag,M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan saran dan kritik yang konstruktif dalam penyusunan skripsi ini dapat selesai.
6. Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang sabar dalam membimbing penyusun disetiap waktu.
7. Bapak dan Ibu karyawan tata usaha Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pelayanan yang baik.
8. Muhammad Mufid, Selaku Direktur Muamalat Center Indonesia yang telah berkenan memberikan informasi mengenai skripsi ini.
9. Pengurus dan karyawan Muamalat Center Indonesia yang telah memberikan izin penelitian.
10. Ayahanda Ismali Gani dan Ibunda Hasnawati tercinta yang selalu memberikan pengarahan, motivasi, kasih sayang dan do'anya dengan tulus ikhlas, terima kasih karena telah memberikan segala yang terbaik bagi penyusun.
11. Tante Hasnawati Gani Dan Pak Cik yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penyusun.
12. Ade'Ria dan Ade' Ilham, Ade'Lutfi & Ade Alfian yang selalu memberikan keceriaan.
13. Bang gun2, kulup, tomi, terima kasih karena kalian telah memberikan kemudahan dan memperlancar penyusun dalam melakukan penelitian.

14. Sahabat-sahabat LKM, MD, Kost Sekartaji yang telah berpartisipasi dan memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Hanya harapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan, selebihnya hanya do'a dan harapan, semoga Allah melipat gandakan pahala bagi semuanya. Dengan segala kerendahan hati pula, peneliti sangat mengharapkan himbauan serta saran kritik dari pembaca demi kesempurnaan karya ini.

Yogyakarta, 15 Juli 2008

Penyusun



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Kerangka Teoritik .....	8
1. Tinjauan Umum tentang Perekrutan Karyawan.....	8
2. Tinjauan Umum tentang Lembaga Keuangan Syari'ah .....	15
3. Hubungan Perekrutan Karyawan dengan Lembaga Keuangan Syariah.....	17

G. Telaah Pustaka .....	19
H. Metode Penelitian .....	20
1. Menentukan Subyek Dan Obyek .....	20
2. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3. Teknik Analisis Data.....	22
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b>	
<b>A. GAMBARAN UMUM MUAMALAT CENTER INDONESIA</b>	
1. Sejarah Berdirinya.....	24
2. Logo Muamalat Center Indonesia.....	27
3. Visi, dan Misi .....	28
4. Jasa Pendampingan Muamalat Center Indonesia.....	29
5. Filosofi Kerja BMT Muamalat Center Indonesia .....	29
6. Data BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.....	30
7. Manajemen Muamalat Center Indonesia dan	
Standarisasi Operasional Lembaga.....	31
8. Identitas jabatan, Tugas, dan Tanggung jawab.....	32
<b>B. GAMBARAN UMUM PEREKRUTAN KARYAWAN</b>	
<b>DI MUAMALAT CENTER INDONESIA</b>	
1. Tujuan Perekrutan Karyawan.....	42
2. Metode Perekrutan Karyawan.....	46

### **BAB III PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN DI**

#### **MUAMALAT CENTER INDONESIA**

A. Proses Seleksi karyawan Baru .....	52
B. Proses Penempatan Karyawan Baru.....	64
C. Proses Orientasi Karyawan Baru .....	77
D. Induksi Karyawan Baru .....	80

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	84
C. Penutup.....	85

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **CURICULLUM VITAE**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Untuk memudahkan dalam memahami judul skripsi ini, serta untuk menghindari adanya kesalahfahaman dalam judul tersebut, maka perlu diberikan batasan judul. Adapun judul tersebut adalah **“Penerapan Aktivitas Perekrutan Karyawan Muamalat Center Indonesia Yogyakarta Tahun Kerja 2007”**. Hal ini penting karena merupakan titik tolak uraian selanjutnya. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

##### **1. Penerapan**

Penerapan berasal dari kata “terap” yang artinya pengenalan, perihal mempraktekan.<sup>1</sup>

Dalam hal ini penerapan yang dimaksud adalah hal yang berkaitan dengan aktivitas perekrutan karyawan.

##### **2. Aktivitas Perekrutan Karyawan**

Aktivitas perekrutan karyawan adalah upaya untuk mendapatkan dan menghimpun, serta menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien. Kegiatan penyediaan tenaga kerja merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan

---

<sup>1</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus bahasa Indonesia* ( Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm 1059.

mempunyai kemampuan/ketrampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi.<sup>2</sup>

Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan, Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana karyawan yang akan direkrut. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan (organisasi) menurut Simamora merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.<sup>3</sup>

Adapun yang dimaksud aktivitas perekrutan karyawan dalam penelitian ini adalah aktivitas mencari dan menemukan karyawan untuk ditempatkan di jabatan yang diperlukan. Dengan penempatan sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh para pelamar.

### **3. Karyawan Muamalat Center Indonesia Yogyakarta**

Pegawai/karyawan yang bekerja di Muamalat Center Indonesia Yogyakarta merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu dan kualitas Muamalat Center Indonesia Yogyakarta.

---

<sup>2</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta 2006) hlm 91.

<sup>3</sup> *WWW. Sistem Perekrutan Karyawan.co.id* ,Yogyakarta, Tanggal 29 Maret 2008.

Dengan adanya karyawan yang berkualitas maka perusahaan akan berkembang dengan pesat. Karyawan juga sebagai subyek yang berkecimpung dalam aktivitas-aktivitas Muamalat Center Indonesia di Yogyakarta.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perekrutan atau pengadaan tenaga kerja. Tahap awal yang dilakukan Perusahaan yaitu menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong yayasan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Apabila di kaji lebih jauh bahwa sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan suatu perusahaan/yayasan. Oleh karena itu, suatu organisasi/yayasan harus

---

<sup>4</sup> Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Ardana Media, 2007), hlm 39.

memperhatikan sumber daya manusianya sejak proses perekrutan sampai penempatan karyawan. Pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa* baru *siapa*. *Apa* artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*Job Description*). *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*).<sup>5</sup> Sesuai dengan dalil-dalil yang ada sebagai berikut:

إذا سد الأمر الي غير اهله فظُر السَّاعَة

“Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya. ( H.R. Bukhari )”

Muamalat Center Indonesia merupakan lembaga keuangan syariah dan lembaga dakwah yang berbasis islam dan kantor pusat seluruh BMT yang ada di wilayah Yogyakarta. Muamalat Center Indonesia berkembang sangat pesat bukan dikarenakan usaha yang tidak produktif tapi dengan usaha yang benar-benar sangat menguras pikiran dan gagasan-gagasan yang sangat luar biasa serta tidak terlepas dari manajemen yang akurat dan perekrutan yang terencana sesuai dengan keahlian serta keterampilan yang dimiliki setiap karyawan sehingga tidak akan terjadi suatu penempatan yang tidak sesuai. Dengan adanya karyawan yang

---

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), hlm 27.

handal diharapkan dapat tercapai sasaran dan tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan aktivitas- aktivitas.<sup>6</sup>

Pimpinan Muamalat Center Indonesia harus mempekerjakan orang-orang yang berkemampuan dan dapat melakukan secara tepat serta bertanggung jawab. Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi Muamalat Center Indonesia, maka Muamalat Center Indonesia harus merekrut karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan ketrampilannya. Dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Kegiatan yang dilakukan di Muamalat Center Indonesia juga berkaitan dengan organisasi dakwah dan manajemen dakwah. Adapun Kata dakwah secara etimologis merupakan bentuk mashdar berasal dari kata kerja *da'a*, *yad'u*, *da'watan* yang berarti memanggil, mengundang, mengajak, menyeru dan mendorong.<sup>8</sup> Secara terminologi dakwah berarti mengajak dan menyeru umat

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Mufid selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Muamalat Center Indonesia Tanggal 21 April 2008 pukul 14.00.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Mufid selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Muamalat Center Indonesia Tanggal 21 April 2008 pukul 15.00.

<sup>8</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al- Muanaawwir Arab- Indonesia*, ( Yogyakarta : Pondok Pesantren Krapyak, 1984), hlm. 438.

Islam menuju pedoman hidup yang diridhoi oleh Allah dalam bentuk amar ma'ruf nahi munkar.<sup>9</sup>

Organisasi merupakan alat, maka organisasi dakwah merupakan alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Mengorganisir dakwah berarti menghimpun dan mengatur sumber daya dan tenaga ke dalam suatu kerangka struktur dan hubungannya menurut pola tertentu sehingga dapat melakukan kegiatan dakwah secara bersama-sama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa manajemen dakwah adalah proses merencanakan tugas, mengelompokkan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok-kelompok tugas itu dan kemudian menggerakkannya kearah tercapainya tujuan dakwah.<sup>10</sup>

Dari latarbelakang yang telah diuraikan diatas, diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini, pembahasan tentang penerapan aktivitas-aktivitas perekrutan karyawan sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga di dalam mengembangkan citra sebuah perusahaan. Maka berdasarkan uraian tersebut di atas, penyusun merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul mengenai “PENERAPAN AKTIVITAS PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUAMALAT CENTER INDONESIA YOGYAKARTA TAHUN KERJA 2007”.

---

<sup>9</sup> Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah* ( Yogyakarta : Al-Amin Press, 1996), hlm. 14.

<sup>10</sup> A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, ( Jakarta: Bulan Bintang, 1977), hlm. 44

### **C. Rumusan Masalah**

Dengan berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka penyusun dapat merumuskan masalah yang ada yaitu Bagaimanakah Penerapan Aktivitas Perekrutan Karyawan di Muamalat Center Indonesia Yogyakarta Tahun Kerja 2007?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan perekrutan karyawan di Muamalat Center Indonesia Yogyakarta Tahun Kerja 2007.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat memperluas dan memperkuat pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti bagi jurusan manajemen Dakwah agar merealisasikan terhadap kondisi dan perkembangan sumber daya manusia, khususnya penerapan aktivitas perekrutan karyawan.

#### **2. Secara Praktis**

Diharapkan dari penelitian ini Sebagai bahan pertimbangan di Muamalat Center Indonesia Yogyakarta untuk menjadi acuan dalam menentukan dan mengembangkan penerapan perekrutan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi.

## **F. Kerangka Teoritik**

### **1. Tinjauan Umum tentang Perekrutan Karyawan**

#### **a. Pengertian Perekrutan Karyawan**

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto mengungkapkan tentang perekrutan atau pengadaan karyawan adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/ perusahaan tersebut.<sup>11</sup>

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah berpendapat bahwa perekrutan karyawan adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.<sup>12</sup>

H. Hadari Nawawi menyatakan perekrutan karyawan adalah Proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.<sup>13</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, tentang pengertian perekrutan Karyawan sebagai berikut<sup>14</sup> :

- 1) Pengadaan/perekrutan karyawan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

---

<sup>11</sup> Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, *Op. Cit*, hlm 39.

<sup>12</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm 134.

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Mansia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm 169.

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit*, hlm 28.

- 2) Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Dari uraian definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perekrutan karyawan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menghimpun calon tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu jabatan/pekerjaan yang ditawarkan di perusahaan.

#### **b. Aktivitas - Aktivitas Perekrutan Karyawan**

Adapun aktivitas-aktivitas perekrutan karyawan meliputi :

##### **1) Proses Seleksi<sup>15</sup>**

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 46.

mudah. Adapun Langkah–langkah seleksi meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a) Seleksi surat-surat lamaran
- b) pengisian blanko lamaran
- c) pemeriksaan referensi
- d) Wawancara pendahulu
- e) Tes penerimaan
- f) Tes Psikologi
- g) Tes kesehatan
- h) Wawancara akhir atasan langsung
- i) Memutuskan diterima atau ditolak.

Proses seleksi bukan suatu tujuan, tetapi hanya merupakan suatu alat organisasi untuk mencapai tujuannya. Tentu saja, organisasi mengadakan pembatasan-pembatasan, seperti anggaran dan kebijaksanaan, yang dapat merintangi proses seleksi. Tanpa pembatasan anggaran usaha-usaha penarikan tenaga kerja dan teknik-teknik seleksi dapat diperbaiki. Akan tetapi tanpa pembatasan, biaya penempatan tenaga kerja mungkin sangat tinggi sehingga keefektifan organisasi menjadi berkurang.

## 2). Penempatan/Alokasi.<sup>16</sup>

Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru serta jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui beberapa tahap sebagai berikut:

### a) Promosi

Sudah barang tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi, yaitu

1. Pengisian jabatan
2. Pengembangan pegawai
3. Peningkatan kepuasan kerja
4. Peningkatan motivasi kerja

### b) Transfer

Tantangan-tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika *supply* tenaga kerja untuk jabatan tertentu

---

<sup>16</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : Gramedia widiasarana Indonesia ), hlm 157-161.

sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.

c) Demosi

Demosi sebagaimana diartikan dengan penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

d) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu perusahaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Putusnya hubungan kerja dapat terjadi melalui beberapa bentuk, yaitu:

1. *Atrition*, Adalah pengurangan tenaga kerja secara normal atau alamiah sebagai akibat dari pengunduran diri pegawai, pensiun, atau meninggal.
2. *Layoffs*, adalah pemutusan hubungan kerja dari perusahaan akibat alasan- alasan bisnis dan ekonomi.
3. *Termination*, adalah pemutusan hubungan kerja yang permanen dari perusahaan dengan berbagai alasan disiplin atau akibat perilaku pegawai yang tidak tepat, sehingga ini umumnya dikatakan sebagai pemecatan. Berbagai alasan dilakukannya

pemecatan ditunjukkan oleh hasil penelitian, yang meliputi: ketidakmampuan bekerja sama dengan rekan kerja, ketidakjujuran, sikap yang negatif, tingkat motivasi yang rendah, tidak mematuhi instruksi.

### 3). Orientasi karyawan

Perusahaan biasanya melaksanakan program orientasi terhadap karyawan yang baru diterima. Program orientasi adalah kegiatan pengenalan para karyawan baru terhadap organisasi, fungsi, tugas dan orang-orang perusahaan. Program orientasi dilakukan melalui dua tahap, yaitu tahap *induksi* (internalisasi) dan sosialisasi. Induksi adalah tahap awal yang melibatkan karyawan baru, dan program orientasi formal. Sosialisasi adalah proses berkesinambungan ketika karyawan mulai memahami dan menerima nilai norma dan keyakinan yang dianut orang lain dalam organisasi.<sup>17</sup>

Dengan orientasi dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan bersangkutan. Hal-hal yang akan diperkenalkan sebagai berikut:<sup>18</sup>

---

105. <sup>17</sup> Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm

<sup>18</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Op. Cit*, hlm 154-155

a. Aspek-aspek Organisasi

Hal-hal yang berkaitan dengan aspek-aspek organisasi meliputi: Sejarah pendiri perusahaan, Organisasi perusahaan, Nama-nama pejabat kunci, Nama-nama pekerjaan dan departemen, *Layout* peralatan secara fisik, masa percobaan, produk atau jasa yang ditawarkan, gambaran proses produksi, aturan-aturan dan kebijaksanaan perusahaan, peraturan-peraturan mengenai disiplin, buku pegangan pegawai, pelaksanaan keselamatan kerja.

b. Manfaat yang didapat Pegawai

Manfaat yang di dapat pegawai meliputi: skala gaji, cuti, masa istirahat, latihan dan pengembangan yang didapat, bimbingan kerja, asuransi, program pensiun, bantuan yang dapat diberikan perusahaan, program- program rehabilitasi.

c. Perkenalan

Yang akan diperkenalkan kepada karyawan baru meliputi: perkenalan dengan supervisor, perkenalan dengan pelatih, perkenalan dengan rekan kerja, perkenalan dengan Pembina.

d. Tugas-tugas

Tugas-tugas meliputi: lokasi pekerjaan, tugas-tugas, persyaratan keamanan kerja, gambaran pekerjaan, sasaran pekerjaan, hubungan dengan pekerjaan lain.

#### **4). Induksi Karyawan<sup>19</sup>**

Induksi karyawan merupakan kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung terhadap karyawan bersangkutan sehingga karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

## **2. Tinjauan Umum tentang Lembaga Keuangan Syari'ah**

### **a. Pengertian Lembaga keuangan Syari'ah**

Lembaga keuangan Syariah merupakan lembaga syari'ah yang bergerak di bidang sosial dan kemaslahatan umat yaitu melalui penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, dan shodaqah dari masyarakat untuk kaum dhuafa dan finansial yang bergerak di dalam bidang keuangan dengan jalan menarik dan menyalurkan dana kepada masyarakat untuk usaha yang produktif dan tidak melanggar norma agama dengan prinsip bagi hasil, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, etos kerja yang tinggi, adil, sejahtera, dan sesuai tuntunan Al-Qur'an & Hadist. Gagasan mengenai bank yang menggunakan sistem bagi hasil telah muncul

---

<sup>19</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm 64.

sejak lama, ditandai dengan pemikir-pemikir muslim menulis tentang keberadaan bank syari'ah.<sup>20</sup>

Jadi, lembaga keuangan syariah adalah lembaga keuangan yang berdasarkan ajaran islam yang bergerak di bidang sosial dan kemaslahatan umat serta berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.

#### **b. Dasar Falsafah Lembaga Keuangan Syariah**

Islam memandang bahwa bumi dan segala isinya merupakan “ amanah dari Allah kepada manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, untuk dipergunakan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan umat manusia. Untuk mencapai tujuan yang suci ini, Allah tidak meninggalkan manusia sendirian tetapi diberikannya petunjuk melalui para rasulnya. Dalam petunjuk ini Allah berikan segala sesuatu yang dibutuhkan manusia, baik aqidah, akhlak, maupun syari'ah.<sup>21</sup>

Melihat kenyataan ini syariah Islam sebagai suatu sya'riat yang dibawa Rasul terakhir mempunyai keunikan tersendiri, ia bukan saja *komprehensif* tetapi juga *universal*. Sifat-sifat istimewa ini mutlak diperlukan sebab tidak akan ada syariat lain yang datang untuk menyempurnakannya.<sup>22</sup> Setiap lembaga keuangan syariah mempunyai falsafah mencari keridhoan Allah untuk memperoleh kebajikan di dunia dan akhirat. Oleh

---

<sup>20</sup> Hari Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, ( Yogyakarta: CV. Adipura, 2003 ), hlm 28.

<sup>21</sup> Muhammad, *Bank Syariah*, ( Yogyakarta : Ekonisia, 2004 ), hlm 55.

<sup>22</sup> M.Safi'I Antonio, *Bank Islam: Teori dan Praktek*, ( Jakarta: Gema Insani Press, 2000 ), hlm 5.

karena itu, setiap kegiatan lembaga keuangan yang dikhawatirkan menyimpang dari tuntunan agama.<sup>23</sup>

Kebutuhan akan lembaga keuangan Islami bertambah kuat seiring dengan berkembangnya sektor industri jasa keuangan secara umum. Untuk memenuhi permintaan umat tersebut, diperlukan lebih banyak bank dan asuransi syariah. Kehadiran lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya dapat memacu persaingan yang sehat, yang akan meningkatkan kualitas produk dan pelayanan.

### **3. Hubungan Perekrutan Karyawan dengan Lembaga Keuangan Syariah**

Sebagaimana uraian di atas, perekrutan karyawan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menghimpun calon tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu jabatan/pekerjaan yang ditawarkan di perusahaan. Sedangkan lembaga keuangan syariah adalah lembaga syari'ah yang bergerak di bidang sosial dan kemaslahatan umat yaitu melalui penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, dan shodaqah dari masyarakat untuk kaum dhuafa dan finansial yang bergerak di dalam bidang keuangan dengan jalan menarik dan menyalurkan dana kepada masyarakat untuk usaha yang produktif dan tidak melanggar norma agama dengan prinsip bagi hasil, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, etos kerja yang tinggi, adil, sejahtera, dan sesuai tuntunan Al-Qur'an & Hadist.

---

<sup>23</sup> Muhammad, *Lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm 56.

Lembaga keuangan syariah juga merupakan lembaga dakwah yang bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan umat Islam dengan cara mendirikan koperasi dan usaha mikro yang berguna bagi masyarakat menengah dan masyarakat ekonomi lemah.

Dari kedua pengertian tersebut dapat diketahui adanya hubungan antara penerapan perekrutan karyawan dengan lembaga keuangan syariah, karena perekrutan karyawan menjadi salah satu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan di lembaga keuangan syariah. Yang dimaksud dengan lembaga keuangan syariah disini yaitu Muamalat Center Indonesia. sebab sebagai awal dari kegiatan untuk menempatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong maka diperlukan perekrutan karyawan.

Adapun hubungan perekrutan karyawan dengan lembaga keuangan syariah yaitu Muamalat Center Indonesia merupakan manajemen lembaga keuangan syariah atau BMT yang ada di Yogyakarta. Didalam Muamalat Center Indonesia pasti membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Salah satu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu perekrutan karyawan.

Jadi, berkaitan dengan penerapan aktivitas perekrutan karyawan dalam sebuah lembaga keuangan syariah mempunyai peranan sangat penting. Sebuah lembaga keuangan syariah harus menerapkan perekrutan karyawan yang efisien dan efektif.

## G. Telaah Pustaka

Sebagai pemikiran dasar penulisan skripsi ini, penyusun melihat dan melakukan penelitian awal terhadap pustaka yang ada berupa hasil penelitian sebelumnya yaitu skripsi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penyusun lakukan.

Beberapa penelitian yang secara tidak langsung memiliki kemiripan dengan penelitian ini yaitu : Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, oleh Suwarno. penelitian ini membahas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantara salah satunya tentang perekrutan karyawan diartikan sebagai suatu proses penemuan dan penarikan pelamar yang apabila untuk dipekerjakan.<sup>24</sup>

Penelitian dengan judul manajemen sumber daya manusia pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta. oleh Junaidi Siregar. Penelitian ini membahas tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia di BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta meliputi: penarikan pegawai, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan SDM, integrasi, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana penelitian ini menjelaskan tentang sumber yang dapat digunakan untuk perekrutan karyawan adalah : *walk-ins*, rekomendasi dari karyawan (*Employee Referrals*), pengiklanan, agen penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, organisasi-

---

<sup>24</sup> Suwarno, Manajemen sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, *Skripsi*, ( tidak diterbitkan), ( Yogyakarta: fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm 9.

organisasi karyawan, *leasing*, *nepotism*, *asosiasi profesional*, operasi-operasi militer, *open house*.<sup>25</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan penyusun terhadap skripsi-skripsi sebelumnya, tampak bahwa penelitian yang akan penyusun lakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan juga atas pertimbangan bahwa di Muamalat Center Indonesia belum ada yang meneliti tentang penerapan aktivitas karyawan secara spesifik dan khusus.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu. Langkah-langkah yang dilakukan itu harus serasi dan saling mendukung satu sama lain, agar penelitian yang dilakukan itu mempunyai bobot yang cukup memadai dan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang tidak meragukan.<sup>26</sup>

Adapun langkah-langkah penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### 1. Menentukan Subyek dan Obyek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berupa informasi dan keterangan yang berkaitan dengan permasalahan yang penyusun teliti maka penyusun terlebih dahulu menentukan subyek atau informan. Subyek penelitian adalah

---

<sup>25</sup> Junaidi Siregar, Manajemen Sumber Daya manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina dhuafa Beringharjo Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm 14.

<sup>26</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 11-12.

keseluruhan dari sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi adalah :

- a. Direktur Pengembangan Sumber Daya manusia di Muamalat Center Indonesia
- b. Staf Karyawan di Muamalat Center Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan obyek penelitian adalah masalah-masalah yang akan diteliti yaitu tentang penerapan perekrutan karyawan Muamalat Center Indonesia tahun kerja 2007.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai agar data dapat terkumpul dengan lengkap dan valid, yaitu sebagai berikut :

### **a. Interview ( Wawancara )**

Metode interview adalah metode pengumpulan data dengan tanya-jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.<sup>27</sup> Teknik interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin artinya memberi pertanyaan menurut keinginan peneliti tetapi masih berpedoman pada ketentuan atau garis-garis yang menjadi pengontrol relevan atau tidaknya

---

<sup>27</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta : yayasan Penerbitan Fakultas psikologi UGM,1987), hlm 127

interview tersebut. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang aktivitas perekrutan karyawan di Muamalat Center Indonesia.

#### **b. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi merupakan suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumentasi yang ada pada benda-benda tertulis, buku-buku, notulensi, peraturan-peraturan, catatan-catatan harian dan sebagainya.<sup>28</sup> Adapun dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- 1) Laporan hasil perekrutan karyawan secara umum atau buku catatan kegiatan yang sudah terlaksana maupun yang belum terlaksana.
- 2) Untuk mengetahui perekrutan karyawan tahun kerja 2007, program kerja, serta sejarah berdirinya lembaga.

#### **3. Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul dengan lengkap selanjutnya penyusun berusaha menyusun dan menyelidiki data-data tersebut yang ada relevansinya dengan penelitian ini. Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk lebih praktis untuk dibaca dan diinterpretasikan yaitu diadakan pemisahan sesuai dengan jenis masing-masing data, kemudian diupayakan analisisnya

---

<sup>28</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Op.Cit*, hlm 202.

dengan menguraikan, menjelaskan sehingga data tersebut dapat diambil pengertian dan kesimpulan sebagai hasil penelitian.<sup>29</sup>

Analisis deskriptif kualitatif artinya data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, yaitu hanya merupakan penyingkapan fakta tanpa melakukan pengujian hipotesa semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu secara obyektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat, dengan ungkapan-ungkapan kalimat sehingga dapat di jadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti.<sup>30</sup>

Jadi, Didalam penelitian ini penyusun menggunakan pola pikir induktif yaitu berawal dari fakta-fakta yang khusus menuju ke hal-hal yang lebih umum. Sedangkan analisis data yang penulis gunakan yaitu analisis kualitatif karena data yang dihasilkan dari penelitian ini tidak dalam bentuk angka, tapi data yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan hanya menguraikan peristiwa serta menggambarkan apa adanya.

---

<sup>29</sup> Winarno Surahmad *Pengantar Penelitian – Penelitian Ilmiah dasar Metode Teknik*, (Tarsito), hlm. 35.

<sup>30</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktis*, ( Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1990 ) hlm. 202.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan upaya rekrutmen bukanlah sekedar menghasilkan sejumlah orang tertentu. Lebih dari itu, tujuan rekrutmen hendaklah selalu untuk memikat pelamar-pelamar yang kompeten bagi organisasi. Menyajikan model untuk menentukan pelamar yang memenuhi syarat/kualifikasi. Ada dua dimensi yang penting dalam hal ini yaitu kemampuan dan motivasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penyusun, maka dapat diambil kesimpulan tentang penerapan aktivitas perekrutan karyawan di Muamalat Center Indonesia Yogyakarta tahun kerja 2007, sebagai berikut :

1. Muamalat Center Indonesia Yogyakarta merupakan lembaga keuangan syari'ah dan lembaga dakwah sudah menerapkan aktivitas perekrutan karyawan, akan tetapi perlu adanya penerapan dan pengelolaan yang lebih baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Muamalat Center Indonesia dapat mencapai tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Penerapan perekrutan karyawan yang dilaksanakan oleh pihak Muamalat Center Indonesia sebagai berikut :
  - a. Penerapan aktivitas perekrutan karyawan tahun 2007 disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja setiap divisi. Sebab dalam pelaksanaan perekrutan

karyawan baru di Muamalat Center Indonesia dilaksanakan dengan sistem yang baik, yaitu karyawan baru harus mempunyai kwalitas diri yang tinggi sehingga diharapkan dapat bekerja dengan efektif.

- b. Proses seleksi penerapannya sudah terkoordinir dengan baik tapi langkah-langkah proses seleksi karyawan baru di Muamalat Center Indonesia belum sesuai dengan teori dari Hasibuan, karena menurut Hasibuan tes psikologi, tes kesehatan merupakan salah satu langkah seleksi karyawan yang sangat penting sedangkan di Muamalat Center Indonesia tes psikologi dan tes kesehatan tidak begitu penting. Selain itu, Malayu Hasibuan juga menerapkan tes penerimaan dan wawancara akhir yang dilaksanakan secara bertahap sedangkan di Muamalat Center Indonesia langkah tersebut sudah tergabung dalam tes wawancara.
- c. Proses penempatan merupakan hal yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia di Muamalat Center Indonesia dan sudah sesuai dengan teori Marihot Tua Effendi Hariandja, yang menjelaskan tentang proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas dan jabatan baru serta jabatan yang berbeda. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.
- d. Adanya karyawan yang pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, adanya karyawan baru yang direkrut dan diseleksi, tantangan lingkungan bisnis, dan keterbatasan *Supply* sumber daya manusia mengakibatkan

Muamalat Center Indonesia harus melakukan pengaturan/penempatan kembali karyawannya melalui promosi, pengalihan, demosi, atau pemutusan hubungan kerja.

- e. Proses orientasi dan induksi karyawan di Muamalat Center Indonesia terlaksana dengan baik. Tetapi pelaksanaan induksi karyawan digabung dengan orientasi. Sebaiknya pelaksanaan proses induksi dan orientasi karyawan di bedakan sehingga dilakukan secara optimal karena orientasi hanya sekedar pengenalan yang berhubungan dengan perusahaan tetapi induksi adalah bagaimana direktur harus benar-benar membuat karyawan baru menyesuaikan diri dan betah bekerja di Muamalat Center Indonesia. karena kita ketahui bahwa perusahaan pasti sangat membutuhkan karyawan yang nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

## **B. Saran**

1. Muamalat Center Indonesia sebaiknya mengadakan perekrutan karyawan baru bukan hanya 1 kali dalam setahun tapi sebaiknya minimal 2 kali dalam setahun, karena apabila minimal 2 kali dalam setahun maka ide atau pemikiran-pemikiran baru akan muncul dan tidak monoton. Sehingga Muamalat Center Indonesia beserta jaringannya berkembang pesat.
2. Melihat jaringan Muamalat Center Indonesia sudah banyak, maka sebaiknya perekrutan karyawan dihandle oleh masing-masing jaringan Muamalat Center

Indonesia (BMT), maka karyawan baru yang dihasilkan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan di jaringan Muamalat Center Indonesia (BMT).

3. Sebaiknya publikasi mengenai perekrutan karyawan bukan hanya melalui Koran, Internet, dan radio. Tapi, juga melalui poster yang terpasang dikampus-kampus yang ada. Sehingga informasi mengenai perekrutan karyawan dapat terjangkau oleh mahasiswa yang membutuhkannya.
4. Bagi peneliti yang akan datang apabila ingin mengadakan penelitian di Muamalat Center Indonesia maka penyusun menyarankan untuk meneliti tentang faktor yang paling utama dalam peningkatan kualitas dan kuantitas Muamalat Center Indonesia.

### **C. Kata Penutup**

Teriring rasa syukur yang tak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga dengan daya upaya akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Upaya maksimal sebenarnya telah penyusun curahkan dalam rangka pembuatan skripsi ini dengan harapan dapat tercapai hasil yang terbaik. Akan tetapi kesalahan dan kekurangan didalam diri ini yang masih banyak, tampaknya tidak dapat dihindari, mengingat keterbatasan yang penyusun miliki. Untuk itu adanya kritik dan saran yang bersifat membangun serta memunculkan ide baru dari pembaca terhadap penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah jualah penyusun memohon do'a semoga atas Ridho-Nya apa yang telah tersusun dalam skripsi ini dapat memberi manfaat kepada semua pihak dan yang membacanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Safi'I, *Bank Islam: Teori dan Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendidikan Praktis*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1990.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta 2006.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta : yayasan Penerbitan Fakultas psikologi UGM, 1987.
- Hastho Joko Nur Utomo, dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ardana Media, 2007.
- Muhammad, *Bank Syariah*, Yogyakarta : Ekonisia, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Muanawwir Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pondok Pesantren Krapyak, 1984.
- Moekijat, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1995.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Mansia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Rosidah, & Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2006.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Shaleh, A. Rosyad, *Manajemen Dakwah Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1977.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta : Aditya Media, 2004.

Siregar, Junaidi, *Manajemen Sumber Daya manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina dhuafa Beringharjo Yogyakarta, Skripsi*, ( tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006.

S.P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.

Sudarsono, Hari, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: CV. Adipura, 2003.

Surahmad, Winarno *Pengantar Penelitian–Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Tarsito).

Suwarno, *Manajemen sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006

Zaini, Muchtarom, *Dasar- dasar Manajemen Dakwah*, Yogyakarta : Al-Amin Press, 1996.

*WWW. Sistem Perekrutan Karyawan.co.id* ,Yogyakarta, Tanggal 29 Maret 2008.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA