

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman

##### a. Definisi Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman secara umum

Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman adalah kitab karya KH. Abdul Wahid Hasyim. Kitab tersebut membahas tentang materi tauhid, secara umum tentang aqidah. Di dalam kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman terdiri dari delapan bab. Pada bab yaitu membahas tentang ketauhidan, bab kedua membahas tentang iman kepada Allah, bab ketiga membahas tentang iman kepada malaikat, bab keempat membahas tentang iman kepada kitab Allah, bab kelima membahas tentang iman kepada Rasulullah, bab keenam membahas tentang iman kepada hari akhir, bab ketujuh membahas tentang iman kepada qodar dan yang terakhir bab kedelapan membahas tentang beberapa hal yang mereusak keimanan.

Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman digunakan oleh KSPPS “KUD Bahagia” sebagai kitab pedoman dalam bekerja, dan digunakan sebagai bahan kajian setiap hari sabtu. Kajian yang dilakukan tersebut dimaksudkan agar karyawan bisa memperdalam aqidah sehingga mereka dalam bekerja dengan berorientasi pada ibadah bukan hanya mencari keuntungan semata.<sup>1</sup>

##### b. Manfaat Materi Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman Terhadap Kinerja Karyawan

Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman adalah kitab yang membahas tentang Akidah. Dalam pelaksanaannya karyawan yang ada dituntut untuk mampu menguasai materi dalam kitab tersebut, karena seorang karyawan akan mempunyai moral yang bagus jika aqidahnya kuat, mempunyai akhlak yang baik harus didasari dengan Aqidah yang kuat pula. Jika aqidah sudah terbentuk dengan baik maka apapun yang dikerjakan akan baik.<sup>2</sup>

Sesungguhnya segumpal daging itu adalah hati, yang hakikatnya adalah iman. Hati (iman) yang baik/lurus akan

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 10 Jun. 2020 jam 08.00-selesai

<sup>2</sup> Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 10 Jun. 2020 jam 08.00-selesai

membuat baik seluruhnya namun apabila hati (iman) rusak/sakit/sesat maka akan rusak seluruhnya. Sebagaimana sabda Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam, “Ketahuilah, sesungguhnya dalam tubuh manusia ada segumpal daging, jika segumpal daging itu baik, maka akan baik seluruh tubuh manusia, dan jika segumpal daging itu buruk, maka akan buruk seluruh tubuh manusia, ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati manusia.” (HR. Bukhari dan Muslim).<sup>3</sup>

Manfaat dari materi kitab Al Al-Burhan Fi Masailil Iman terhadap karyawan adalah :

- 1) Membentuk sifat amanah
- 2) Kejujuran
- 3) Tidak melakukan penyelewengan dana

## 2. Rekrutmen

### a. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>4</sup> Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dipergunakan mengisi kekosongan jabatan di dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Castetter, mengartikan rekrutmen sebagai, ”suatu rangkaian kegiatan dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah”. Sebagai bagian dari pengelolaan ketenagaan, rekrutmen terkait dan fungsi-fungsi ketenagaan yang lain. Ia mendukung dan didukung oleh fungsi ketenagaan yang lain dalam satu kesatuan fungsi yang harmonis.<sup>5</sup>

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas untuk mengisi jabatan yang ada di dalam organisasi.

---

<sup>3</sup> Ustadz Abu Abdirrahman Al-Hajjamy, MA, Segumpal Daging Itu Adalah Hati (Serpong, Pondok Pesantren Al-Amaniyah, 2017). Diakses pada tanggal 10 Jun. 20 <https://alaminiyah.wordpress.com/2017/05/18/segumpal-daging-itu-adalah-hati-ust-abu-abdirrahman-al-hajjamy-ma/>

<sup>4</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PRENAMEDIA GROUP, 2009) 45.

<sup>5</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015) 55-56

## b. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen terjadi ketika para pelamar mencari suatu pekerjaan dan berakhir saat lamaran tersebut sudah diterima oleh bagian HRD. Hasilnya yaitu sekelompok calon karyawan baru yang siap untuk diseleksi. Untuk mendapatkan informasi yang lebih detail maka calon karyawan harus mempersiapkan dirinya sebaik mungkin.

Proses rekrutmen bisa menggunakan dua teori atau pendekatan yaitu:

### 1) Teori rekrutmen “pencarian”

Teori rekrutmen “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*), Proses rekrutmen dengan menggunakan teori ini yaitu suatu lembaga mencari calon karyawan untuk dipekerjakan di lembaganya. Proses perekrutan ini digunakan untuk menarik calon pelamar dari luar misalnya melakukan sosialisasi ke sekolah.

### 2) Teori Rekrutmen “Pasangan”

Teori rekrutmen “pasangan” (*maning theory recriutmen*), Teori rekrutmen “Pasangan” ini calon karyawan yang sedang mencari pekerjaan dan lembaga yang sedang membutuhkan karyawan jadi sama-sama saling mencari. Untuk itu diperlukan periklanan maupun penyebaran pamflet sehingga memudahkan calon karyawan maupun lembaga untuk mengetahui informasi tersebut.

Sebelum melaksanakan proses perekrutan, sebuah organisasi akan melakukan analisis sumber daya manusia dengan perencanaan yang matang agar organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kegiatan tersebut meliputi perkiraan, permintaan, suplai karyawan atau tenaga dalam perusahaan. Dalam kegiatan pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia ada beberapa tahapan yaitu:

### 1) Inventarisasi sumber daya manusia, yaitu melakukan penilaian sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi meliputi, jumlah karyawan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta proses pengembangan sumber daya manusia.

### 2) Perkiraan atau peramalan, sebuah organisasi harus memperkirakan jumlah sumber daya manusia agar organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan mempertimbangkan permintaan dan penawaran sumber

daya manusia, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

- 3) Perencanaan sumber daya manusia dengan menggabungkan antara permintaan dan penawaran melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, promosi jabatan, penilaian kinerja, kompensasi dan pengembangan karir karyawan.
- 4) Monitoring dan evaluasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus melakukan monitoring dan evaluasi. Maka dari itu setiap organisasi harus menyusun rencana monitoring dan evaluasi serta indikator monitoring dan evaluasi tersebut.<sup>6</sup>

### c. Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan bekerja secara profesional. Untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria organisasi, sebuah organisasi akan mencari karyawan di lembaga-lembaga tertentu, misal perguruan tinggi maupun dari agen tenaga kerja.<sup>7</sup>

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah menemukan calon karyawan yang berkualitas. Setelah proses perekrutan yang dilakukan oleh organisasi, seorang karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan loyal terhadap organisasi tersebut sampai masa kontrak nya selesai.<sup>8</sup>

Adapun tujuan rekrutmen yang lebih jelas akan dijelaskan yaitu sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan pada saat ini maupun masa yang akan datang.
- 2) Untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Untuk membantu keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang tidak memenuhi syarat

---

<sup>6</sup>Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2015). 90-91

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktik)*, (Depok, Raja Grafindo Persada, 2016). 95

<sup>8</sup>M. Setiadi, Hartoko, " Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 2 (2016): 123. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/download/68/60/>

<sup>9</sup>Muslimah, Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal At-Ta'lim*, Vol 1. Edisi I, (2019):34.

- 4) Untuk mengevaluasi tingkat keefektifan teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua pelamar, dengan adanya rekrutmen akan terciptanya
- 5) sumber daya manusia yang mencapai kriteria yang dibutuhkan dan mengoptimalkan tujuan serta meningkatkan visi dan misi dari suatu perusahaan itu sendiri.

**d. Prinsip-prinsip rekrutmen**

Prinsip – prinsip dalam melaksanakan perekrutan tenaga kerja atau karyawan sebagaimana dikemukakan Veithzal adalah.<sup>10</sup>

Calon karyawan yang akan direkrut harus mempunyai mutu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk itu dibuatlah, analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan :
  - a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
  - b) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) Fleksibility
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

**e. Teknik rekrutmen**

Teknik dalam melakukan proses rekrutmen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu desentralisasi dan didesentralisasi, artinya ada aturan yang di berikan oleh pusat untuk dikelola oleh lembaga di bawahnya, dan ada yang dikelola secara mandiri oleh suatu organisasi organisasi.<sup>11</sup> Dan bergantung pada besar, kecilnya suatu organisasi.<sup>12</sup>

- 1) Teknik rekrutmen desentralisasi

Sentralisasi adalah pelaksanaan rekrutmen yang dipusatkan atau berpusat pada pemerintah pusat. Jadi,

---

<sup>10</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*,(Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014). 107-108

<sup>11</sup>Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, (Bandung, Pustaka Setia,2014).

<sup>12</sup>Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 90

instansi yang mengelola sumber daya manusia tersebut akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer tentang perkiraan-perkiraan priodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.<sup>13</sup>

## 2) Teknik rekrutmen didesentralisasikan

Teknik rekrutmen didesentralisasikan terjadi pada organisasi yang relatif kecil, kebutuhan rekrutmen terbatas dan memperkerjakan berbagai tipe pekerja. Proses rekrutmen dengan cara ini cenderung dilakukan untuk mengisi jabatan yang penting. Sebuah organisasi yang berdiri secara mandiri akan lebih memilih teknik rekrutmen ini karena mereka akan lebih leluasa untuk menjalankan proses perekrutannya.<sup>14</sup>

## f. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para calon karyawan ke sebuah organisasi.<sup>15</sup> Allah berfirman dalam surat yusuf ayat 55:<sup>16</sup>

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Artinya : Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Merekrut calon karyawan yang berpengalaman untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Evaluasi kinerja seorang karyawan yang bekerja dalam masa percobaan, akan menjadi penentu karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap atau hanya karyawan sementara. Menurut ahli tafsir, jabatan yang akan diduduki yusuf adalah bendahara

<sup>13</sup> Bambang Santoso Haryono, *Capacity Building*, (Malang, Universitas Brawijaya Press,2012).  
[https://books.google.co.id/books?id=tZmwDwAAQBAJ&pg=PA57&dq=teknik+rekrutmen+yang+desentralisasi&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiV4ZXmzJ\\_pAhVXfh0KHxCACYQ6AEICDAA](https://books.google.co.id/books?id=tZmwDwAAQBAJ&pg=PA57&dq=teknik+rekrutmen+yang+desentralisasi&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiV4ZXmzJ_pAhVXfh0KHxCACYQ6AEICDAA)

<sup>14</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.90

<sup>15</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2014), 111

<sup>16</sup> Kementrian Agama, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahnya*, Halim, Surabaya, 2014. 193

keuangan negara. Dan ayat tersebut juga mengisyaratkan bahwa calon tenaga kerja yang akan menduduki jabatan tertentu harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan.

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yakni: sumber *internal* dan sumber *eksternal*.

#### 1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal yaitu proses rekrutmen dengan merekrut karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan. Ada beberapa metode rekrutmen internal yang dapat digunakan, yakni : *job posting*, referensi pegawai dan rencana suksesi.

##### a) Job posting

Job posting merupakan sistem mencari karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan, organisasi akan memberikan peluang bagi semua karyawan untuk bersaing dalam mendapatkan jabatan tersebut. Pemberian informasi biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi perusahaan, dan biasanya menyebutkan juga persyaratan pekerjaan.<sup>17</sup>

##### b) Referensi manajemen

Proses perekrutan dengan cara ini adalah hasil referensi karyawan lain dalam organisasi kepada pihak manajemen, referensi ini berdasarkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam menguasai suatu bidang.

##### c) Rencana Suksesi atau penggantian

Perencanaan suksesi (*succession planning*) adalah kegiatan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Pembekalan yang diberikan oleh organisasi seperti pelatihan, pengalaman secara langsung akan menjadi bahan pertimbangan sebelum menngisi posisi tersebut.

#### 2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen ekstenal adalah proses untuk mendapatkan calon karyawan dari luar organisasi.<sup>18</sup> Perekrutan ini dilakukan untuk menarik calon pelamar dari luar organisasi. Model perekrutan ini bisa dilakukan melalui iklan, surat kabar atau majalah, atau melalui universitas yang memiliki hasil lulusan yang berkualitas.

<sup>17</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111

<sup>18</sup>Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalial*,73

Ada beberapa metode rekrutmen eksternal yang dapat digunakan, yakni: pelamar langsung dan referensi, iklan, agen tenaga kerja pemerintah, agen tenaga kerja swasta.<sup>19</sup>

a) Pelamar datang langsung dan referensi

Pelamar datang langsung ke suatu organisasi dengan membawa surat lamaran. Referensi pelamar dapat direkomendasikan oleh karyawan yang sudah ada di dalam organisasi pada bagian HRD.

b) Iklan, surat kabar dan majalah

Media iklan, surat dan majalah dapat menarik calon pelamar yang banyak, dan cara ini dipandang lebih efektif dan efisien untuk merekrut calon karyawan. Penggunaan media ini dapat menambah citra yang baik bagi organisasi.

c) Agen tenaga kerja pemerintah

Agen-agen tenaga kerja yang dikelola pemerintah biasanya informasinya mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terutama yang bersifat tidak terampil. Agen ini berfungsi sebagai penghubung antar pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

d) Agen tenaga kerja swasta

Agen tenaga kerja swasta belum banyak berfungsi. Keberadannya terbatas di kota-kota besar yang diselenggarakan oleh konsultan dan lembaga informasi sumber daya manusia. Lembaga swasta ini tidak hanya mencari tenaga kerja terlatih untuk memenuhi permintaan organisasi yang akan ditempatkan pada level manager.

**g. Persyaratan administrasi**

Persyaratan administrasi yang harus dilengkapi dalam sistem rekrutmen pegawai, yaitu formulir lamaran. Formulir lamaran disusun oleh organisasi itu sendiri, untuk mendapatkan informasi dari pelamar sesuai dengan jenis kebutuhan yang diperlukan.

Menurut siagan, formulir lamaran dapat menggali informasi berikut:<sup>20</sup>

- 1) Data pribadi
- 2) Status pelamar

<sup>19</sup> Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94-95

<sup>20</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 75

- 3) Keahlian dan keterampilan
- 4) Riwayat pengalaman
- 5) Latar belakang kemiliteran
- 6) Piagam penghargaan
- 7) Kegemaran atau hobi
- 8) Referensi.

#### **h. Sumber tenaga kerja**

Dalam rangka untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas, perusahaan harus menentukan sumber-sumber tenaga kerja yang bagus, bermutu dan mempunyai badan hukum. Pemilihan tenaga kerja harus dari sumber yang jelas dan tidak salah sasaran, agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi.

Sumber-sumber tenaga kerja yang biasanya dijadikan sebagai sarana perekrutan yaitu antara lain.<sup>21</sup>

- 1) Dari surat lamaran masuk (*walk-in*)
- 2) Karyawan kontrak atau tenaga *outsourcing*
- 3) Referensi
- 4) Perguruan tinggi
- 5) Lembaga pendidikan
- 6) Memasang iklan di media masa
- 7) Memasang iklan di *website* perusahaan
- 8) Bursa tenaga kerja
- 9) Agen penyedia tenaga kerja
- 10) Asosiasi profesi

#### **i. Kendala-kendala rekrutmen**

Dalam pelaksanaan proses perekrutan terdapat banyak sekali kendala yang berasal dari dalam organisasi maupun dari lingkungan eksternal. Proses perekrutan dipengaruhi oleh nilai-nilai keadilan sosial, efisiensi manajemen dan daya tanggap politik. Kendala-kendala yang dialami oleh organisasi dapat berbeda-beda, tetapi umumnya kendala yang dihadapi itu sama yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi dapat terlihat dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi.

---

<sup>21</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*,(Jakarta, Raja Grafindo Persada,2016).97-99

<sup>22</sup>Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,85

- 2) Tujuan dan kebijakan organisasi  
Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penguasaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisiensi adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu.
- 3) Kondisi lingkungan eksternal organisasi  
Kondisi lingkungan eksternal organisasi dapat mempengaruhi penentuan pelaksanaan perekrutan, dilihat dari kondisi ekonomi, politik, sosial budaya, konsumen, dewan komisaris, teknologi dan faktor demografi.
- 4) Biaya rekrutmen organisasi  
Biaya untuk melakukan proses rekrutmen cukup besar, ketika organisasi membuat iklan untuk dipasang disurat kabar, majalah atau media elektronik membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Karena tuntutan untuk memperbarui tenaga kerja dan menambah jumlah tenaga kerja maka cara tersebut harus dilakukan, walaupun biaya yang dikeluarkan cukup besar.
- 5) Kompensasi  
Pemberian kompensasi oleh perusahaan untuk menarik calon tenaga kerja dinilai efektif. Kompensasi diberikan kepada setiap individu, karena jika diberikan kepada satu tim maka akan timbul benturan sosial antar karyawan.
- 6) Kebiasaan rekrutmen  
Kebiasaan perekrutan pada masa lalu yang sudah dianggap baku dan dilakukan secara berulang-ulang dapat meningkatkan seorang perekrut atau HRD (*Human Reserch Developmet*), dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas
- 7) Pasar tenaga kerja.  
Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

**j. Rekrutmen dalam Prespektif Islam**

Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan para calon tenaga kerja yang sudah memenuhi berbagai persyaratan di sebuah organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.<sup>23</sup> Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja untuk dikerjakan di

---

<sup>23</sup> Muhammas Ismail Yusanto dan Karebet Widjajakusuma, *Mengagas Bisnis Islam*(Depok, Gema Insani,2002). 192

suatu lembaga atau perusahaan, proses rekrutmen dimulai sejak para pelamar mencari pekerjaan di suatu organisasi dan berakhir setelah lamaran-lamaran itu terkumpul dan para pencari kerja yang siap untuk diseleksi. Hasilnya adalah sekumpulan para pelamar yang sudah layak untuk diseleksi.

Aktifitas perekrutan dengan menggunakan sumber daya islami harus mengacu pada keempat sifat Rasulullah agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan ajaran agama islam, yaitu kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fatamah*), dan dapat berkomunikasi dengan baik.

Dalam pandangan Islam proses rekrutmen adalah suatu persoalan yang rumit karena rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan organisasi. Di dalam Islam untuk proses perekrutan harus dilakukan dengan baik dan tepat sasaran agar tujuan dari proses perekrutan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria organisasi dapat terpenuhi.<sup>24</sup> Allah berfirman dalam QS. AlQashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *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) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*<sup>25</sup>

Makna “kekuatan” dalam ayat diatas bermakna keterampilan,kualifikasi, kompetensi dan kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip agama dan kekuatan untuk mengaplikasikannya, para calon karyawan diwajibkan memiliki fisik yang sehat dari segi jasmani maupun rohani agar bisa menjalankan tugas dengan baik. Makna “dipercaya” bermakna tentang sikap tawakal kepada Tuhan dan sebuah

<sup>24</sup>Nilia Mardiah , Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember (2016) .228 <https://journal.febi.uinib.ac.id/indek.php/maqdis/article/downloadSuppFile/47/54>

<sup>25</sup>Kementrian Agama, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahnya*, Halim, Surabaya, 2014).310

komitmen moral yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga. Karyawan merupakan ujung tombak dari suatu organisasi agar bisa menjalankan tugas nya dengan baik maka setiap karyawan harus memiliki sifat jujur, dapat dipercaya dan bisa menjalankan amanah yang sudah diberikan. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang, dengan berbuat jujur maka akan tercipta lingkungan organisasi atau perusahaan yang harmonis dan kondusif.<sup>26</sup>

Kualifikasi standar sumber daya manusia ekonomi syariah menurut sekretaris jenderal Ikatan Ahli Ekonomi Indonesia, Agustianto, yaitu<sup>27</sup> :

- 1) Memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi muamalah atau ekonomi syariah.
- 2) Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah.
- 3) Memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah.
- 4) Mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi atau keuangan atau perbankan aau bisnis islam.
- 5) Mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (*fiqh muamalah*) maupun hukum positif yang berlaku.
- 6) Menguasai bahasa sumber ilmu yaitu, *Arabic* dan *English*.

Langkah pertama bagi sebuah organisasi untuk merekrut seorang karyawan adalah mengetahui keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Memiliki tingkat kekuatan dan kepercayaan sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan syariat islam.

### 3. Seleksi

#### a. Definisi seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mengali informasi, menemukan keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan untuk mengisi kekosongan

---

<sup>26</sup>Mochamad Iskarim Rekrutmen Pegawai: Starting-Point Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Islam, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 2, November 2017/1439*  
*P-ISSN* : 2502-9223; *E-ISSN* : 2503-4383, 324  
[https://www.researchgate.net/publication/321935868\\_Rekrutmen\\_Pegawai\\_Menuju\\_Kinerja\\_Organisasi\\_yang\\_Berkualitas\\_dalam\\_Perspektif\\_MSDM\\_dan\\_Islam](https://www.researchgate.net/publication/321935868_Rekrutmen_Pegawai_Menuju_Kinerja_Organisasi_yang_Berkualitas_dalam_Perspektif_MSDM_dan_Islam)

<sup>27</sup>Eni Trisnawati Dan Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung, Rafika Aditama,2016). 212-213

jabatan tertentu di suatu organisasi.<sup>28</sup> Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia “Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Kegiatan seperti ini yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan”.<sup>29</sup>

Allah berfirman dalam QS.Al-Baqoroh 249 tentang seleksi. Allah mengisahkan tentang seorang raja bernama Thalut yang diberi amanah untuk melakukan peperangan dan membunuh seorang raja yang dzalim yaitu Jalut. Agar tercapai tujuan peperangan tersebut maka raja Thalut memberikan seleksi tanpa memberi tahu tentaranya, tujuan mendapatkan tentara yang beriman dan setia kepada raja Thalut.

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنْ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ<sup>٢٩</sup>

Artinya : *Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata:*

*"Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. dan Barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, Maka Dia adalah pengikutku."*

Ujian yang dilakukan tersebut, sebenarnya masih dalam batas kemampuan. Artinya, mereka tetap diberikan kesempatan untuk menghilangkan dahaga, meskipun hanya sekadarnya, yakni seceduk air. Namun demikian, ternyata yang berhasil lulus melewatinya hanya sedikit saja, mereka

<sup>28</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, 127

<sup>29</sup> M. Setiadi. Hartoko, "Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 2 (2016): 125  
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/download/68/60/>

adalah yang beriman bersama Thalut. Dalam lanjutan ayat tersebut, Allah berfirman:

فَلَمَّا فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ  
بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ ۗ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُم مُّلتَقُوا اللَّهَ كَم مِّن  
فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتِ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٤٤﴾

Artinya : *Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama Dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan Kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. dan Allah beserta orang-orang yang sabar."*

Demikianlah, mereka yang tidak kuat menahan dahaga dan meminum air sungai akhirnya kehilangan kekuatan untuk menghadapi Jalut dan tentaranya.<sup>30</sup>

#### b. Tujuan seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi dan syarat yang telah disepakati oleh suatu organisasi, untuk mengisi jabatan tertentu. Oleh karena itu perlu adanya seleksi untuk mengadakan pemilihan calon karyawan yang bersedia bekerja sesuai dengan persyaratan yang telah di sepakati oleh kedua pihak dan untuk mendapatkan karyawan mempunyai kualifikasi sesuai dengan keutuhan organisasi.<sup>31</sup>

Seleksi karyawan baru bertujuan mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat sebagai berikut:<sup>32</sup>

- a) Berkualitas dan potensial
- b) Jujur dan disiplin
- c) Cakap dengan penempatan yang tepat
- d) Terampil dan bersemangat dalam bekerja

<sup>30</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*,(Yogyakarta, Pustaka Pelajar, (2014). 120-121

<sup>31</sup>M. Manulang dan Marikhot AMH Mannulang, *Manajemen Personalia*,(Yogyakarta, Gadjah Mada University Peress, 2008).98

<sup>32</sup>Mila badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 109

- e) Dinamis dan kreatif
- f) Loyal dan berdedikasi tinggi
- g) Inovatif dan bertanggung jawab

**c. Proses seleksi**

Proses seleksi dimulai dengan wawancara, selanjutnya pelamar melengkapi formulir lamaran. Langkah selanjutnya pelamar mengikuti serangkaian tes seleksi yang terdiri dari proses wawancara, peyaringan pekerja, pemeriksaan latar belakang pendidikan dan referensi dan yang terakhir adalah pemeriksaan kesehatan. Setelah proses seleksi yang dijalani, manajer akan merekrut karyawan dan menawarkan pekerjaan kepada pelamar.<sup>33</sup>

Orgaisasi dapat menggunakan proses seleksi yang bereda-beda, akan tetapi pada umumnya proses seleksi yang digunakan oleh perusahaan yaitu sistem gugur (*succesive hurdles*) dan sistem kompensasi (*compensatory apporach*). Pada sistem gugur para pelamar mengikuti tes secara bertahap. Jika dalam satu tahap pelamar gagal, maka pelamar tersebut dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap selanjutnya. Adapun sistem kompensasi yaitu pelamar mengikuti semua tahapan tes seleksi, setelah selesai hasilnya dievaluasi dan di beri nilai. Nilai tersebut yang dijadikan bahan pertimbangan oleh manajer.<sup>34</sup>

**d. Metode seleksi**

1) Konsep metode wawancara

Metode wawancara seleksi adalah salah satu teknik dalam seleksi karyawan yang dilakukan oleh tim seleksi kepada calon karyawan dengan cara tanya jawab secara langsung untuk mengetahui data priadi calon pegawai. Wawancara pekerjaan adalah percakapan yang mempunyai tujuan tertentu, yang melibatkan pertukaran informasi antara pewawancara dan pelamar

2) Tujuan wawancara

Menurut Marwansyah dan Mukaram dalam melakukan wawancara pekerjaan bertujuan untuk :

---

<sup>33</sup>Devira Pusparani , ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi) , *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*[Vol. 58 No. 2 Mei (2018), 104  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2436>

<sup>34</sup>Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 107

- a) Memperoleh informasi tambahan tentang data pribadi pelamar
  - b) Memberikan informasi kepada pelamar tentang perusahaan dan *job description*.
  - c) Mempromosikan perusahaan
  - d) Menciptakan hubungan baik
- 3) Isi wawancara
- Wawancara berisikan, latar belakang pendidikan, keahlian yang dimiliki (bentuk fisik, kemampuan berbicara, kosakata, dan lain-lain), pengalaman kerja, keahlian dalam komunikasi dan orientasi karier.
- 4) Jenis-jenis wawancara
- Jenis wawancara, terdiri atas :
- a) Wawancara tidak terstruktur (*the unstructured or nondirective interview*): yaitu wawancara yang dilakukan secara sepiutang, tanpa adanya pedoman wawancara dan tidak menggunakan kerangka pertanyaan.
  - b) Wawancara terstruktur (*the structured or directive or patterend interview*): yaitu wawancara yang dilakukan dengan rapi sesuai dengan pedoman wawancara dari organisasi dan menggunakan kerangka pertanyaan yang jelas
- 5) Metode wawancara
- Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa metode wawancara, yaitu:
- a) *One-on-one interview*, yaitu wawancara yang dilakukan oleh seorang pewawancara dan satu orang pelamar.
  - b) *Group interview*, yaitu proses wawancara yang dilakukan oleh satu orang pewawancara dengan satu kelompok pelamar.
  - c) *Broad interview*, percakapan antara beberapa dan satu atau beberapa pelamar dan pelamar yang lain menunggu hasil.
  - d) *Stress interview*, yaitu proses wawancara yang dilakukan dengan menciptakan suasana yang menegangkan, dari segi pertanyaan maupun kondisi

saat proses wawancara. Tujuannya untuk menilai ekspresi calon karyawan.<sup>35</sup>

**e. Tingkatan seleksi**

Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas serta tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, dibutuhkan seleksi yang bertahap dan ketat. Tingkatan seleksi yang dilaksanakan di organisasi berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan dan tingkat kecermatan dan ketelitian setiap organisasi dalam melakukan seleksi. Semakin baik seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin produktif tenaga kerja yang diperoleh.

Menurut Malayu S.P Hasibuan tingkatan yang harus dilakukan perusahaan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan, yaitu sebagai berikut.<sup>36</sup>

- 1) Seleksi tingkat pertama, meliputi semua prosedur seleksi dari penerimaan surat lamaran sampai pelamar sudah diterima menjadi karyawan dalam masa percobaan atau magang..
- 2) Seleksi tingkat kedua, tingkatan seleksi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja, menilai perilaku serta kedisiplinan karyawan yang dalam status dalam masa percobaan.
- 3) Seleksi tingkat ketiga adalah seleksi yang dibuat atau dilaksanakan dengan mengikuti pelatihan untuk suatu jabatan dan diakhiri dengan beberapa tes.

**f. Kualifikasi-kualifikasi yang menjadi dasar dalam seleksi**

Seleksi bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang bekerja secara profesional dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mendapatkan karyawan yang profesional, organisasi harus melakukan penilaian terhadap sifat dan karakter seorang pelamar. Karyawan yang terpilih harus mempunyai sifat dan karakteristik yang sesuai dengan yang tertera di *job description*. Pada umumnya kualifikasi yang dijadikan sumber organisasi dalam menyeleksi karyawan adalah sebagai berikut.<sup>37</sup>

- 1) Keahlian
- 2) Pengalaman

---

<sup>35</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 112-112

<sup>36</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 115-116

<sup>37</sup> M. Manulang dan Marikhot AMH Mannulang, *Manajemen Personalialia*,

- 3) Umur
- 4) Jenis kelamin
- 5) Pendidikan
- 6) Keadaan fisik
- 7) Tampang
- 8) Bakat
- 9) Temperamen
- 10) Karakter

**g. Cara mengadakan seleksi**

Cara mengadakan seleksi dapat digolongkan menjadi dua golongan, yakni cara seleksi tidak berdasar ilmu pengetahuan dan cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan.

1) Cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan

Cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan adalah cara seleksi berdasarkan data yang diperoleh dari *job spesification*. Calon karyawan harus memenuhi persyaratan yang tertera pada *job spesification*, agar proses seleksi bisa berjalan dengan baik, dan organisasi mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria organisasi.

Pada proses seleksi menggunakan cara ini, tim penyeleksi menggunakan pedoman ijazah terakhir, keterangan pada saat proses wawancara sebagai acuan untuk menempatkan posisi di dalam organisasi.

2) Cara seleksi tidak berdasar ilmu pengetahuan

Cara seleksi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan, bagi beberapa perusahaan di samping menggunakan surat lamaran, ijazah terakhir atau transkrip nilai, surat keterangan pekerjaan atau pengalaman, wawancara langsung dan rekomendasi dari pihak yang dipercaya, juga menambah beberapa faktor lagi sebagai dasar dalam mengadakan seleksi/pegawai, yaitu:

- a) Bentuk tulisan surat lamaran
- b) Gaya bicara saat proses wawancara
- c) Cara berpakaian dan postur tubuh

Cara non ilmiah ini sering pula disebut "*observational method*" yang susah untuk di dipertanggung jawabkan. Karena mereka yang mempuyai tulisan jelek, komunikasi kurang interaktif dan berpenampilan kurang menarik, belum pasti tidak bisa mengemban suatu jabatan. Akan tetapi biasanya orang

yang dalam kriteria tersebut malah sebaliknya, mereka dapat mengemban suatu jabatan dengan baik.<sup>38</sup>

#### **h. Tahapan seleksi**

Agar pelaksanaan seleksi memperoleh hasil yang baik maka diperlukan tahapan seleksi. Tujuannya ialah untuk menentukan proses seleksi mana yang lebih dulu dan beralih ke proses selanjutnya. Tahap-tahap seleksi yang biasanya digunakan organisasi yaitu sebagai berikut:

##### 1) Seleksi surat lamaran

Seleksi surat lamaran adalah tahapan pertama yang dilakukan organisasi untuk menyeleksi calon karyawan apakah sudah memenuhi syarat administrasi yang sudah ditetapkan pada *job description*. Kelengkapan surat lamaran yang diseleksi yaitu: Usia, Pendidikan (jurusan dan tahun kelulusan, jenis kelamin, alamat, nilai ijazah seperti indeks prestasi kumulatif (IPK), akreditasi perguruan tinggi, akreditasi program studi, pengalaman kerja, keterampilan dan keahlian lainnya (kursus-kursus atau pelatihan), serta persyaratan lainnya.

Dalam seleksi ini calon karyawan akan dinilai sudah memenuhi kriteria organisasi atau tidak. Proses seleksi surat lamaran ini juga untuk menentukan dan mengklarifikasi keabsahan dan keasliannya dokumen yang diajukan ke lembaga penerbit dokumen, terutama akte kelahiran, ijazah, dan bukti diri.

##### 2) Wawancara awal

Tahap kedua yaitu wawancara awal, wawancara digunakan untuk pekerjaan yang khusus misalnya, bagain *front office*, atau pekerjaan yang banyak berhubungan ke pelanggan. Tujuan wawancara awal adalah untuk mencocokkan data yang sudah diteliti pada tahap sebelumnya dengan pertanyaan yang diajukan oleh penyeleksi terhadap calon karyawan.

Tes pada wawancara awal ini bisa menggunakan metode wawancara lain seperti:

- a) Wawancara terstruktur, adalah wawancara dengan pengajuan pertanyaan yang runtut dari awal sampai akhir.

---

<sup>38</sup> M. Manulang dan Marikhot AMH Mannulang, *Manajemen Personalia*, 108-110

- b) Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara dengan pengajuan pertanyaan yang tidak beraturan, tujuannya yaitu untuk mengetahui konsistensi jawaban dari calon karyawan.
- c) Wawancara pemecahan masalah, adalah wawancara yang mengharuskan calon karyawan memberikan jawaban serta solusi atas suatu masalah yang diajukan oleh pewawancara.
- d) Wawancara stres, adalah wawancara yang dilakukan dengan menciptakan suasana yang menegangkan, dari segi pertanyaan maupun kondisi saat proses wawancara. Tujuannya adalah untuk menguji kesabaran pelamar dalam menghadapi tekanan terutama tekanan atas pekerjaannya.

3) Tes tertulis umum

Tes tertulis umum diberikan untuk memuktikan jawaban konsisten yang diberikan calon karyawan pada saat wawancara awal, dan mengetahui keahlian lain yang dimiliki. Tes tertulis dapat digunakan sebagai sarana untuk mengetahui tentang, kejujuran, kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Dalam praktiknya terdapat dua macam tes tertulis yang umumnya digunakan, yaitu:

- a) Pengetahuan umum, yang berisi pengetahuan, biasanya matematik, bahasa inggris dan bidang yang diambilnya. Tujuannya untuk menguji kemampuan dasar pelamar, dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.
- b) Pengetahuan tentang pekerjaan, merupakan tes tentang materi pekerjaan yang akan dijalankannya.

4) Tes psikotes

Tes psikologis merupakan langkah selanjutnya yaitu pelamar lolos dalam tes umum. Artinya, pelamar sudah lulus dalam tes pengetahuan umum dan tes tentang pekerjaan. Tes psikologi dibagi menjadi dua yaitu, tes psikologi tertulis dan tes wawancara psikologis.

Tes psikologi tertulis diberikan di awal sebelum tes tertulis umum, tujuannya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Selanjutnya yaitu tes wawancara psikologi, tes ini diberikan untuk mencari informasi lebih dalam serta membandingkan dari hasil tes

tertulis sebelumnya. Hasil yang diharapkan dari adanya tes psikologis yaitu sebagai berikut:

- a) Kejujuran
  - b) Kecerdasan
  - c) Kepribadian
  - d) Bakat dan minat
  - e) Motivasi
  - f) Kerja sama
  - g) Disiplin
  - h) Loyalitas
  - i) Kepemimpinan
  - j) Prestasi
- 5) Wawancara kedua

Wawancara kedua merupakan tahapan wawancara setelah pelamar lulus dari tahapan seleksi sebelumnya. Dalam wawancara ini dapat dilihat keseriusan pelamar untuk bekerja di organisasi, dengan semua keadaan dari dalam maupun luar organisasi. Pada tahap ini dapat diketahui pekerjaan apa yang akan di emban, jabatan apa yang akan diterima, penempatan dan jumlah kompensasi.

Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara tahap kedua ini adalah sebuah pemecahan masalah, pewawancara harus mengali informasi lebih banyak untuk menekan calon karyawan, untuk melihat kesungguhan untuk bekerja serta melihat kedisiplinan dan kesabaran calon karyawan.

- 6) Tes kesehatan (*Medical test*)

Tes kesehatan adalah tahapan tes terakhir untuk memberikan penilaian kepada calon karyawan tentang kesehatan jasmani dan rohani, sekaligus untuk melihat fisiknya lengkap atau ada yang kurang . Seorang calon karyawan harus memiliki fisik yang kuat dan tidak memiliki mental yang lemah agar dalam melaksanakan pekerjaannya bisa maksimal.

- 7) Wawancara atasan langsung

Wawancara atasan langsung dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu seperti sekretaris atau pengawal atau pekerjaan yang memiliki ke khususan tertentu. Wawancara tersebut dilakukan oleh atasan secara langsung agar calon karyawan dapat bekerja sama dan lebih saling mengenal kepribadian masing-masing.

## 8) Keputusan penerimaan

Setelah melalui serangkaian tes maka pelamar akan diputuskan diterima atau ditolak. Pada tahap ini keputusan untuk menerima atau menolak pelamar setelah semua proses tes seleksi yang dijalani. Calon karyawan yang diterima diharuskan untuk melengkapi berkas-berkas yang asli, hal ini untuk dijadikan arsip organisasi, serta untuk mengurus kebutuhan karyawan, seperti uang insentif, pembuatan rekening bank, BPJS ketenagakerjaan dll. Yang lebih penting lagi untuk menghindari atau mengecek kekurangan atau kesalahan penilaian sebelumnya.

## 9) Penempatan

Setelah serangkaian proses yang dijalani oleh pelamar, proses terakhir adalah penempatan karyawan. Karyawan baru akan langsung ditempatkan dan di beri pengarahan tentang pekerjaan yang sudah di beri. Karyawan baru harus mengetahui dan mampu menaati aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, karyawan baru juga harus menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan atau sesama karyawan. Di dunia kerja juga dikenal dengan masa pengenalan, waktu lamanya masa pengenalan biasanya satu sampai tiga hari.<sup>39</sup>

i. **Kendala-kendala seleksi**

Proses pelaksanaan seleksi yang memakan waktu yang panjang dapat menyebabkan banyak kendala walaupun sudah direncanakan dengan baik. Karena yang diseleksi adalah orang-orang yang mempunyai pola berpikir, dinamika dan harga diri akan cepat merasa bosan dengan panjangnya proses seleksi. Adapun kendala-kendala yang umumnya di hadapi oleh organisasi yaitu:<sup>40</sup> :

## 1) Tolok ukur

Untuk menentukan tolok ukur, organisasi mengalami kesulitan karena tidak ada patokan khusus untuk menentukan nilai sebuah syarat seleksi. Misalnya untuk mengukur tingkat kejujuran seorang pelamar, nilai yang diberikan adalah berdasarkan pertimbangan yang subjektif.

## 2) Penyeleksi

Kendala yang kedua yaitu penyeleksi, organisasi harus mempunyai penyeleksi yang berkualitas, jujur, adil serta

<sup>39</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*,.107-114

<sup>40</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. 117-118

bersifat objektif dalam menyeleksi calon karyawan. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan nya sendiri tanpa melibatkan tim dan ada penyeleksi yang bersikap tidak adil kepada calon karyawan dari hasil referensi.

### 3) Pelamar

Kendala yang ketiga yaitu dari pelamar sendiri, penyeleksi sulit untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar, karena pelamar akan berusaha memberikan jawaban yang terbaik dari hal-hal yang menyangkut dirinya. Sedangkan hal-hal yang kurang baik disembunyikan guna memperoleh kesan yang baik pada saat proses seleksi.

### j. Seleksi Dalam Prespektif Islam

Proses rekrutmen dan seleksi berbasis syari'ah yaitu bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berlaku amanah dan bekerja dengan profesional. Hal itu bertujuan untuk menyetarakan antara tujuan organisasi dan keselarasan syari'at agama islam. Secara lebih sederhana proses seleksi adalah untuk menggali kompetensi atau bakat yang dimiliki oleh calon karyawan sesuai dengan *job spesification* yang diinginkan.<sup>41</sup>

Terdaapat berbagai cara atau metode untuk dapat melihat keahlian, kemampuan dan wawasan calon karyawan pada proses seleksi. Dari metode wawancara awal, tes pskotes, tes tertulis umum, tes kesehatan, wawancara kedua, wawancara dengan atasan. Dengan banyaknya metode yang digunakan pelamar akan tersaring dan dijadika karyawan. Landasan hukum proses seleksi dalam islam sebagaimana dijelaskan oleh Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

نأ فيظوت لا تنا . يئاقتنا رايخا مئ ، فظوملا عفر يف بغرت  
تنك اذإ ) (ةيوسحملا ، قلخي نأ هنأش نم اذه و كانه دجملاو  
بجلا نم ارصنع ، تاءافكلا و ةربجلا ببسب فظوملا رايخا . ةنايخ  
و ةنتفلل ةريشم ةكرح ليين ةيصخش مهيدل نيدلا صاحشألاً يقت

---

<sup>41</sup> Eni Trisnawati Dan Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung, Rafika Aditama,2016). 221

لسنلاو بوقتلا بوتسمو ة ، كلذكو ةرظن هيدلو ( ةبتر ) دجملا ءارو

يعسلا ةحيحص ريغ ةجح يهو ، سيلو ، ةفيظو بلع ةعساو

Artinya : *”Jika engkau ingin 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 orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.*

Dari pernyataan diatas, kita dapat mengetahui bahwa dalam seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat, kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Merekrut karyawan karena ada hubungan tertentu dapat menyebabkan kinerja yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, karyawan yang direkrut akan bertingkah sesuai dengan keinginannya sendiri, tidak mematuhi atasan, tidak loyal terhadap organisasi, bahkan dapat melakukan hal yang merugikan organisasi seperti korupsi serta kolusi. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka organisasi dapat melakukan proses seleksi sesuai dengan syari’at agama islam. Dalam pernyataan diatas juga dicantumkan kriteria orang yang pantas lolos dalam proses seleksi.<sup>42</sup>

Seleksi secara syari’ah isa dilakukan di awal proses seleksi atau antara proses seleksi. Jika perusahaan atau sebuah organisasi memiliki kebijakan tersendiri untuk menyeleksi karyawannya maka calon karyawan harus membekali dirinya dengan pengetahuan religi dengan baik dan memiliki wawasan agama yang luas. Berikut alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan, antara lain<sup>43</sup> :

<sup>42</sup>Nilu Mardiah , Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam, *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* ,Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember (2016), 230-231  
<https://journal.febi.uinib.ac.id/indek.php/maqdis/article/downloadSuppFile/47/54>

<sup>43</sup> Eni Trisnawati Dan Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah* 221-222.

- 1) Analisis syariah Aplikasi lamaran.
- 2) Tes tertulis Wawancara Syariah.
- 3) Wawancara Syariah.
- 4) Rekomendasi Syariah.

#### **4. Hubungan Penguasaan Materi Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman Dengan Kinerja Karyawan**

##### **a. Teori Tentang Penguasaan Dan Keterampilan**

###### 1) Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan aspek yang berkaitan dengan nalar atau proses berpikir, yaitu kemampuan dan aktivitas otak untuk mengembangkan kemampuan rasional. Dalam aspek kognitif dibagi lagi menjadi beberapa aspek yang lebih rinci yaitu, pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.<sup>44</sup>

###### 2) Aspek Psikomotorik Taksonomi Bloom

Ranah psikomotorik adalah ranah yang menitikberatkan kepada kemampuan fisik dan kerja otot. Psikomotorik lebih berorientasi kepada reaksi fisik dan keterampilan seseorang<sup>45</sup>. Keterampilan atau kemahiran adalah pengetahuan disertai dengan kebolehan yang ada pada individu bagi melakukan suatu perkara. Individu yang berkemahiran adalah individu yang dapat membawa perubahan dan perkembangan pada kelompok.<sup>46</sup>

Aspek psikomotorik bloom meliputi gerakan fisik, koordinasi, meniru dan penggunaan berbagai keterampilan motorik. Pengembangan keterampilan ini membutuhkan latihan dan diukur dalam hal kecepatan, ketepatan, jarak, prosedur, atau teknik pelaksanaan. Jenjang psikomotorik ini dihubungkan dengan judul skripsi ini adalah tentang bagaimana penguasaan calon

---

<sup>44</sup>Dosen psikologi, kognitif, afektif dan psikomotorik, diakses pada tanggal 09 Jun. 20 <https://dosenpsikologi.com/kognitif-afektif-dan-psikomotorik>

<sup>45</sup> Kompasiana, penilaian ranah psikomotorik. Diakses pada tanggal 09 Jun. 20 <https://www.kompasiana.com/aloevera/5528bf00f17e6144028b45bc/penilaian-ranah-psikomotorik>

<sup>46</sup> Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip dan Nazariah Abdul Samad, *Fasilitator Efektif & Dinamik* (Kuala Lumpur, PTS Profesional Publishing, 2008). <https://www.google.com/search?q=fasilitator+efektif+dan+dinamik&oq=fasilitator+efektif+dan+dinamik&aqs=chrome..69i57.17427j0j4&client=ms-android-samsung&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8>

karyawan materi kitab Al Burhan Fi Masailil Iman terhadap proses perekrutan dan seleksi.<sup>47</sup>

## b. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika.<sup>48</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge) + skill), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti

<sup>47</sup>Nur Jamaludin, *Pengembangan Evaluasi Pembelajaran*, (Kudus, IAIN Kudus, 2019).<sup>47</sup>

<sup>48</sup>Erjati abas, magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, (jakarta, elex media komputindo, 2017). 23  
[https://books.google.co.id/books?id=pRdQDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=kinerja+adalah&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjYxqmLl\\_XpAhXGV30KHRHRBf4Q6AEICDAA#v=onepage&q=kinerja%20adalah&f=true](https://books.google.co.id/books?id=pRdQDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=kinerja+adalah&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjYxqmLl_XpAhXGV30KHRHRBf4Q6AEICDAA#v=onepage&q=kinerja%20adalah&f=true)

bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerja sama serta terjadi komunikasi dua arah.<sup>49</sup>

### c. Hubungan Penguasaan Materi Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman Sebagai Dasar Perekrutan Dan Seleksi

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.<sup>50</sup> Kemampuan seorang karyawan dalam penguasaan materi kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman, dapat dilihat dari saat proses perekrutan dan seleksi saat calon karyawan tersebut dites kemampuan baca kitab nya oleh para ustadz. Kemampuan seseorang dalam mahir membaca kitab kuning ini dapat diperoleh dari pondok pesantren atau madrasah yang berbasis pesantren.

Kemahiran karyawan dalam membaca kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman dapat membantu karyawan dalam menjawab suatu masalah yang ada di lapangan, seperti pengambilan keputusan untuk suatu kasus. Karyawan dituntut untuk mahir dan menguasai kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman, apabila ada suatu masalah yang dialami oleh KSPPS dan masalah tersebut tidak mendapat penyelesaian dan membutuhkan ijtihad maka semua karyawan akan dikumpulkan untuk membahas masalah tersebut dan mengambil solusi dari kitab-kitab rujukan.

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat setelah masa traning selesai dijalankan, karyawan tersebut dinilai dari segi kemampuan dalam menghadapi suatu masalah yang ada dilapangan. Tingkat kinerja seorang karyawan dengan penguasaan kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman dapat adalah sebagai berikut:<sup>51</sup>

1. Karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh nasabah.

<sup>49</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2013).11-12

<sup>50</sup> Rosento , *ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, (2018). 2, diakses pada tanggal 10 Jun. 20 .<https://lppm.bsi.ac.id>

<sup>51</sup> Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 10 Jun. 20 jam 08.00-selesai

2. Kerja sama antar tim semakin terbentuk karena setiap satu minggu ada kajian tentang muamalah syari'ah
3. Karyawan bekerja berpedoman terhadap kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman.
4. Karyawan bekerja dengan menggunakan prinsip jujur, amanah dan transparan.
5. Karyawan dapat mengedukasi nasabah tentang perbedaan koperasi syari'ah dan koperasi konvensional

**B. Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

**Tabel 2.1**  
**(penelitian Terdahulu)**

1.	Judul	Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)
	Peneliti	M. Setiadi, Hartoko,(Vol. 4, No. 2, Dec 201)
	Tujuan	1. Untuk mengetahui proses perekrutan sudah memadai atau belum 2. Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi kampus LP3I dalam melakukan proses perekrutan karyawan tetap
	Hasil	Langkah proses perekrutan yang dijalankan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi banyak menemui kendala dalam proses rekrutmen maupun seleksi seperti ketidak sesuaian jawaban calon karyawan, titipan ( <i>nepotisme</i> ) dan belum adanya psikotest dan kesehatan.
	Persamaan	Persamaan antara jurnal penelitian dari M. Setisrdi. Hardoko dengan skripsi peneliti yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif ,menerapkan sistem dan prosedur rekrutmen dan seleksi sesuai dengan Undang-undang pemerintah.
	Perbedaan	Perbedaan antara jurnal penelitian dari M. Setisrdi. Hardoko dengan skripsi peneliti terletak pada proses seleksi yang tidak menggunakan tes psikotes dan tes kesehatan. Sedangkan pada penelitian peneliti dicantumkan tes tersebut.

2	Judul	Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi
	Peneliti	Silvia Rahmawati dan Shalahuddin (Vol. 5, No. 1, Juni 201)
	Tujuan	Untuk mendapatkan karyawan yang jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
	Hasil	Proses seleksi yang dilakukan perusahaan untuk bagian sales sama dengan proses seleksi yang ada pada teori, yang membedakan yaitu dalam melakukan proses seleksi karyawan, perusahaan tersebut tidak menggunakan tes penerimaan, wawancara seleksi, dan tes kesehatan. Tes penerimaan tidak dilakukan karena perusahaan membutuhkan karyawan bagian sales dalam waktu cepat sehingga proses tes penerimaan dianggap memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan.
	Persamaan	Persamaan jurnal penelitian karya silvia rahmawati dengan skripsi peneliti adalah sama-sama menggunakan sumber data primer dan membahas tentang seleksi secara detail
	Perbedaan	Perbedaan terletak pada di PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi tidak menggunakan tes seleksi sedangkan pada penelitian peneliti yang ada di KSPS “KUD Bahagia” menggunakan karena proses tersebut menentukan calon karyawan dapat lolos tes selanjutnya.
3	Judul	Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan di PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI)
	Peneliti	Alpius Rama Kusuma Bellionardi (Vol. 1 No. 1 April 201)
	Tujuan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.
	Hasil	Penggunaan model rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat maka akan mendapatkan karyawan yang unggul untuk dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.
	Persamaan	Persamaan jurnal karya Alpius rama kusuma bellionardi dengan skripsi peneliti adalah sama-

		<p>sama</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperoleh data menggunakan data primer melalui proses wawancara dan kuisisioner</li> <li>2. Menggunakan metode rekrutmen dan seleksi yang unik untuk menarik para pelamar</li> </ol>
	Perbedaan	Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan jika Silvi rahmawati memperoleh data dengan dua cara yaitu menggunakan kuisisioner dan wawancara sedangkan peneliti memperoleh data hanya menggunakan proses wawancara.
4	Judul	Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan DI BRI SYARIAH (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)
	Peneliti	Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya(v o l. 2 N o. 1 Tahun 2 0 16)
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. untuk mengetahui pola rekrutmen dan seleksi di BRI Syari'ah</li> <li>2. untuk mengetahui praktek-praktek yang diterakan BRI Syari'ah.</li> </ol>
	Hasil	Terdapat beberapa jalur untuk melakukan perekrutan karyawan, ada 3 jalur perekrutan karyawan di bank BRI Syariah yaitu Jalur Officer Development Program (ODP), yaitu merekrut calon karyawan dari fresh graduate, Special Hire, Jalur outsourcing. Proses seleksi karyawan di BRI Syariah ini dilaksanakan secara bertahap demi untuk mendapatkan kandidat yang berkompeten. Dengan metode ini, calon karyawan akan diuji kemampuannya dengan beberapa tes dan hasilnya akan dievaluasi oleh penyeleksi untuk diambil menjadi kandidat yang terbaik.
	Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerapkan sistem dan prosedur rekrutmen dan seleksi sesuai dengan UU pemerintah</li> <li>2. Membahas tentang seleksi secara detail</li> </ol>
	perbedaan	perbedaan terletak pada proses perekrutan yang dimiliki oleh BRI syari'ah dan KSPS "KUD Bahagia", yaitu setiap pelamar yang akan bekerja di lembaga tersebut harus mahir membaca kitab kuning.
5	Judul	Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
	Peneliti	Muslimah (Vol 1. Edisi I, April 2019)

Tujuan	Untuk mendapatkan karyawan yang jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
Hasil	Rekrutmen berpengaruh pada pembangunan dan perkembangan di dalam organisasi tersebut. Dalam rekrutmen semakin meningkat suatu mutu perekrutan, maka semakin bagus hasil yang akan diperoleh. Karena rekrutmen adalah awal dari segala penggerak roda organisasi.
Persamaan	Persamaan antara jurnal karya Muslimah dengan skripsi peneliti yaitu sama- sama, Membahas tentang rekrutmen secara detail untuk pengembangan sebuah organisasi.
perbedaan	Perbedaan terletak pada metode rekrutmen yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh muslimah hanya membahas tentang rekrutmen secara umum sedangkan pada penelitian peneliti menjabarkan metode rekrutmen yang unik

### C. Kerangka berfikir

KSPPS “KUD Bahagia” terletak di desa Gembong Kabupaten pati mempunyai cara rekrutmen dan seleksi yang sangatlah unik dan tidak ditemukan di organisasi manapun. Cara melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu dengan menggunakan kemahiran pelamar dalam membaca kitab kuning. Hal tersebut dilakukan karena dalam membaca kitab kuning dibutuhkan konsentrasi yang baik dan tingkat ketelitian yang tinggi, hal tersebut mempunyai pengaruh dengan tingkat kinerja karyawan.

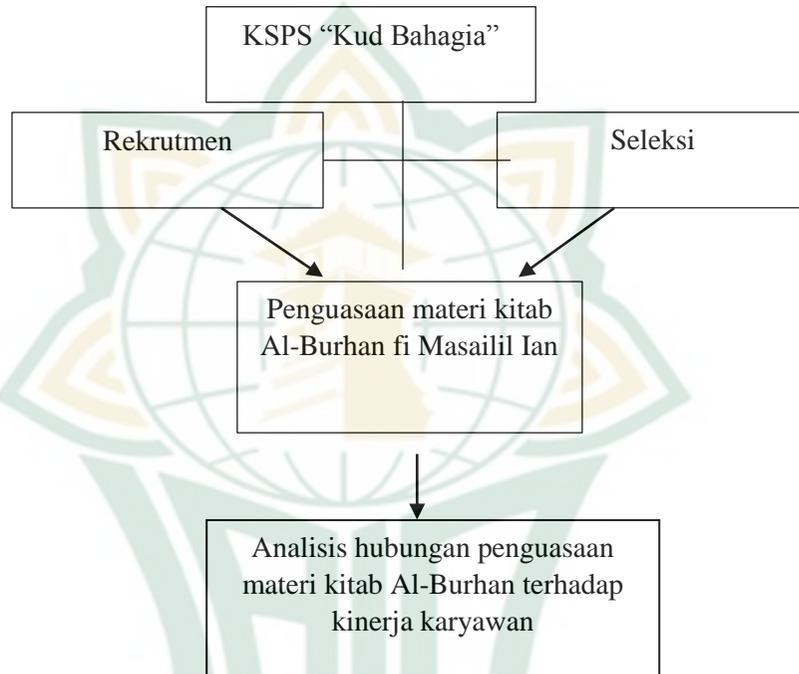
Rekrutmen merupakan hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan karena rekrutmen menjadi salah satu dasar penyaringan karyawan dan rekrutmen menjadi langkah awal untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Seleksi merupakan proses untuk menyaring pelamar dari proses rekrutmen internal maupun eksternal untuk dijadikan karyawan. Proses seleksi ini penting bagi organisasi karena untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat memajukan organisasi.

Strategi perekrutan dan seleksi karyawan yang digunakan di KSPPS “KUD Bahagia” menjadi tolok ukur bagi pelamar, sehingga para pelamar harus mempersiapkan dirinya sebaik mungkin agar bisa di terima dalam lembaga tersebut.

Kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala objek permasalahan. Untuk lebih memperjelas tentang proses perekrutan dan seleksi akan disajikan kerangka berfikir sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**(Kerangka Berfikir )**



#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian (*Research Questions*) adalah suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dari segi kedudukan sebagai fenomena mandiri, maupun sebagai fenomena yang saling terkait antara fenomena satu dengan yang lainnya, baik dari segi sebab atau akibat.<sup>52</sup> Penyusunan daftar pertanyaan berdasarkan gap dan rumusan masalah. Pertanyaan penelitian yang digunakan peneliti pada saat proses penelitian adalah sebagai berikut:

<sup>52</sup> Saryono dan Mekar Dwi Anggreini, *Metodelogi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2013), 30.

**1. Daftar Pertanyaan Wawancara Kepada Ketua KSPPS “KUD Bahagia”**

- a. Bagaimana sejarah KSPPS “KUD Bahagia” Gembong?
- b. Apa visi, misi dan tujuan KSPPS “KUD Bahagia” Gembong?
- c. Bagaimana struktur organisasi KSPPS “KUD Bahagia” Gembong?
- d. Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi yang digunakan disini?
- e. Apakah sistem perekrutan dan seleksi dengan menggunakan kemahiran memberatkan calon karyawan?
- f. Bagaimana proses perekrutan dan seleksi dengan syarat yang unik tersebut?
- g. Apakah kemahiran karyawan dalam membaca kitab kuning dapat mempengaruhi kinerja?
- h. Apa ada kendala dalam menerapkan sistem tersebut?
- i. Bagaimana kitab Al-Burhan fi Masailil Iman?
- j. Apa manfaat bagi karyawan tentang penerapan materi kitab Al-Burhan fi Masailil Iman terhadap kinerja karyawan?
- k. Bagaimana hubungan penguasaan materi kitab terhadap kinerja karyawan?
- l. Apakah kitab kitab Al-Burhan fi Masailil Iman dijadikan sebagai pedoman di KSPPS “KUD Bahagia”?

**2. Daftar Pertanyaan Wawancara Kepada Karyawan KSPPS “KUD Bahagia”**

- a. Berapa lama anda bekerja disini?
- b. Mengapa anda memilih bekerja disini?
- c. Bagaimana proses perekrutan dan seleksi yang ada di KSPPS “KUD Bahagia” Gembong?
- d. Apakah dalam proses perekrutan dan seleksi anda diwajibkan bisa membaca kitab kuning?
- e. Apakah anda sebelumnya mengetahui bahwa kalau bekerja disini harus bisa membaca kitab kuning?