EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN PEGAWAI DI BMT MENTARI BUMI PURBALINGGA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :
ELSA YULINA SARI
NIM. 1717202014

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Elsa Yulina Sari
NIM	: 1717202014
Jenjang	: S.1
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 14 Juni 2022

Saya yang menyatakan,

Elsa Yulina Sari

NIM. 1717202014

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN PEGAWAI DI BMT MENTARI BUMI PURBALINGGA

Yang disusun oleh Saudara **Elsa Yulina Sari NIM 1717202014** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **22 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji	Sekretaris Sidang/Penguji
H. Sochimm, Lc., M.Si.	Ma'ruf Hidayat, M.H.
NIP. 19691009 200312 1 001	NIP. 19940604 201903 1 012

Pembimbing/Penguji

Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2031078802

Purwokerto, 24 Juni 2022
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Profesor K.H. Saifuddin
Zuhri

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Elsa Yulina Sari NIM 1717202014 yang berjudul :

Efektivitas Seleksi dan Rekrutmen dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah sapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H Saifudin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purrwokerto, 15 Juni 2022
Pembimbing,

Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
NIP. 2031078802

MOTTO

"Tetaplah menebar kebaikan meskipun tidak diperlakukan baik, sebab apa yang kamu tanam itu yang akan kamu tuai"

EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN PEGAWAI DI BMT MENTARI BUMI PURBALINGGA

Elsa Yulina Sari
NIM. 1717202014

Email: yulina1006@gmail.com
Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi dimulai dari rekrutmen dan seleksi, rekrutmen menjadi kelanjutan suatu organisasi yang dipersiapkan dengan matang. Perusahaan harus menentukan jumlah pegawai dan kualifikasi yang ditargetkan. BMT Mentari Bumi Purbalingga merupakan lembaga usaha yang dapat berjalan dengan baik sesuai SDM yang dimiliki, akan tetapi seleksi yang sudah dilakukan belum dapat mengisi kekosongan bagian admin dilembaga tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah 35 pelamar pada tahun 2021 dengan kebutuhan 5 SDM yang dibutuhkan namun masih tetap saja kekurangan SDM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi pegawai di BMT Mentari Bumi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan Bu Dianita Juli Hapsari, Selaku HRD di BMT Mentari Bumi Purbalingga. Sementara data sekunder diperoleh dari beberapa buku, dokumen dan foto dokumentasi yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

Proses rekrutmen yang dilakukan BMT Mentari Bumi Purbalingga melalui metode internal dan eksternal. metode internal dilaksanakan melalui promosi yang dilakukan pegawai BMT Mentari Bumi Purbalingga, sedangkan metode eksternal dilakukan melalui penyebaran lowongan pekerjaan dengan media brosur dan disebarluaskan kepada masyarakat umum menggunakan media sosial seperti *facebook*, *instagram* atau melalui pengumuman di kantor pos dan 5 kantor cabang. Dapat disimpulkan rekrutmen BMT Mentari Bumi Purbalingga sudah efektif, hal ini terlihat dari lowongan kerja yang dibuka dan terdapat beberapa pelamar yang menanggapi informasi lowongan tersebut dengan melamar sesuai dengan syarat yang diajukan pada informasi lowongan. Sementara dengan seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga telah melaksanakan seleksi dengan beberapa tahapan, namun belum sepenuhnya memperoleh pelamar yang sesuai kualifikasi. Pelamar yang masuk pada posisi admin tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga dinyatakan belum cukup efektif.

Kata Kunci : Efektivitas, Rekrutmen, Seleksi

THE EFFECTIVITY OF RECRUITMENT AND SELECTION IN MEETING MANPOWER NEEDS AT BMT MENTARI BUMI PURBALINGGA

Elsa Yulina Sari
NIM. 1717202014
Department of Islamic Banking, Faculty of Islamic Economics and Business, Professor Kiai Haji Saifuddin Zuhri State Islamic University (UIN) of Purwokerto

ABSTRACT

Human resource management in an organization starts with recruitment and selection, recruitment is the process that supports the sustainability of an organization that needs to be well-prepared. The company must determine the number of employees and the targeted qualifications. BMT Mentari Bumi Purbalingga is a business institution that can run well with the available human resources, however, the selection that has been had not been able to fill in the administrator vacancy in the institution. This can be seen from the number of 35 applicants in 2021 with 5 vacancies but still lacking human resources.

The purpose of this study is to understand the recruitment and selection process at BMT Mentari Bumi. This research used a qualitative descriptive method with primary and secondary data as the data source. The primary data were obtained through direct observation and interviews with Ms. Dianita Juli Hapsari, as the HRD staff at BMT Mentari Bumi Purbalingga. Meanwhile, the secondary data were attained from several books, documents, and photo documentation which are closely related to this research.

The recruitment process at BMT Mentari Bumi Purbalingga uses internal and external methods. The internal method is carried out through promotions by employees of BMT Mentari Bumi Purbalingga, while the external method is carried out by sharing the job vacancies with pamphlets to the general public on social media such as Facebook, Instagram, or through announcements at the post office and 5 branch offices. It can be concluded that the recruitment at BMT Mentari Bumi Purbalingga has been effective, this can be seen from the job vacancies that were opened and several applicants responded to the vacancy information by applying according to the requirements on the vacancy information. Meanwhile, the selection at BMT Mentari Bumi Purbalingga has been carried out in several stages, but still couldn't fully obtain qualified applicants. Applicants who entered the admin position do not match the qualifications required by the company, so this process is not effective enough.

Keyword : Effectiveness, Recruitment, Selection.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antar Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ṡa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	H	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	źal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	S	es (dengan garis di bawah
ض	d'ad	D	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	ża	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	…. '….	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	*'Iddah*

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	*Hikmah*
جزْية	Ditulis	*Jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

a. Bila diikuti dengan kata sandang *"al"* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	*Karâmah al-auliyâ*

b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زَكَاةَ الفِطْرِ	Ditulis	*Zakât al-fitr*

4. Vokal Pendek

--َ---	Fathah	Ditulis	A
--ِ---	Kasrah	Ditulis	I
--ُ---	Dammah	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	*Jâhiliyyah*
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	*Tansa*
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	*Karîm*
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	*Furûd*

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	*Bainakum*
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قوْل	Ditulis	*Qaul*

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أأنْتَم	Ditulis	*a'antum*
أعدت	Ditulis	*u'iddat*

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

ا لقيا س	Ditulis	*al-qiyâs*

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	*as-samâ*

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى ال فرو ضئ	Ditulis	*zawi al-furûd*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan kepada kita semua. Hanya kepada Allah SWT kita menyembah dan hanya kepada-Nya lah kita berserah atas segala urusan. Berkat berkah dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga". Shalawat serta salam selalu kita lantunkan dan curahkan kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW yang sudah membawa kita dari zaman jahiliyah kepada zaman keemasan dan semoga kita termasuk orang-orang yang akan mendapatkan syafa'at-Nya di akhirat kelak.

Mengawali kata pengantar ini izinkan penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang tidak terkira kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Sugiono dan ibu Mainah, berkat beliau penulis bisa terus dan tetap melanjutkan setiap proses kuliah dan penyelesaian tugas akhir atau skripsi untuk mendapatkan pengalaman pendidikan terbaik supaya memperoleh kebahagiaan dan kesuksesan didunia maupun di akhirat. Bersama dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Dr. H. Moh. Roqib M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkham Chakim, M.M., Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Hastin Tri Utami S.E., M.Si., selaku Koordinator Prodi Perbankan Syari'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Anggita Isty Intasari, S.H.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi untuk peneliti.
9. Dosen-dosen dan staf administrasi Program Studi Perbankan Syariah S1 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
10. Keluarga Besar BMT Mentari Bumi Purbalingga yang telah bersedia membagikan pengalaman dan ilmu pengetahuannya.
11. Keluarga peneliti Bapak Sugiono dan Ibu Mainah serta Mbah. Kakung Kusmiarji, Mbah Uti Tuminah yang telah memberikan doa dan dukungan dengan sepenuh hati.
12. Sahabat-sahabat peneliti Dinar Cahyaningrum, Diah Ayu Tri Lestari, Indri Maritasari, Umi Mualifah yang telah memberikan pengalaman dan ilmunya mengenai permasalahan tentang skripsi.
13. Teman-teman Perbankan Syariah A 2017 yang telah berbagi cerita, kegembiraan dan banyak hal lain yang sangat berkesan selama perkuliahan
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis ucapan terimakasih atas semua bantuan dan motivasinya, semoga Allah SWT membalaskan kebaikan kalian semua.

Pada akhirnya, cerita lama dan segala drama yang menemani proses penyelesaian skripsi ini dapat dijadikan sebagai kenangan manis untuk dapat selalu diingat sampai hari tua nanti. Tentunya penulis berharap bantuan dari setiap pihak dapat menjadi pahala kebaikan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan penuh dengan kekurangan. Saran dan kritik yang diberikan sangat berguna dan berharga untuk penulis.

Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf apabila penulis memiliki banyak kesalahan dalam hal apapun, semoga ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 14 Juni 2022

Penulis,

Elsa Yulina Sari

NIM. 1717202014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xix**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Definisi Operasional 7
C. Rumusan Masalah 7
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 8
E. Kajian Pustaka 8
BAB II LANDASAN TEORI
A. Efektivitas 18
B. Rekrutmen 19
1. Pengertian Rekrutmen 19
2. Alasan dilakukan Rekrutmen 19
3. Proses Rekrutmen 20
4. Tujuan Rekrutmen 21
C. Seleksi 22
1. Pengertian Seleksi 22
2. Tujuan Seleksi 22

3. Persyaratan Seleksi 23
4. Langkah-langkah Proses seleksi 23
D. Landasan Teologis 26
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 29
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 29
C. Sumber Data 29
1. Data Primer 30
2. Data Sekunder 30
D. Teknik Pengumpulan data 30
1. Observasi 31
2. Wawancara 31
3. Dokumentasi 31
E. Teknik Analisis Data 31
1. Reduksi 32
2. Penyajian Data 32
3. Menarik Kesimpulan 32
F. Teknik Keabsahan Data 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum BMT Mentari Bumi Purbalingga 34
1. Sejarah BMT Mentari Bumi Purbalingga 34
2. Visi dan Misi BMT Mentari Bumi Purbalingga 36
3. Struktur Organisasi BMT Mentari Bumi Purbalingga 36
4. Produk-produk BMT Mentrai Bumi Purbalingga 40
B. Proses Rekrutmen Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga . 43
1. Metode Rekrutmen 43
2. Media Rekrutmen 44
3. Tahapan Rekrutmen 44
C. Proses Seleksi Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga 48
1. Persyaratan Berkas Seleksi 48
2. Proses Seleksi 50

D. Efektivitas dan Rekrutmen di BMT Mentari Bumi Purbalingga .. 53
1. Efektivitas Rekrutmen di BMT Mentari Bumi Purbalingga 60
2. Efektivitas Seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga 61

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 63
B. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga Tahun 2018-2021
Tabel 1.2 Kajian Pustaka
Tabel 1.3 Manajemen Pengelola BMT Mentri Bumi Purbalingga
Tabel 1.4 Permasalahan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Karyawan BMT Mentari Bumi Purbalingga tahun 2018-2021

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkip Hasil Wawancara
Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara
Lampiran 3. Surat Keterangan Lulus Ujian Seminar Proposal
Lampiran 4. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
Lampiran 5. Sertifikat BTA PPI
Lampiran 6. Sertifikat Aplikom
Lampiran 7. Sertifikat Bahasa Arab
Lampiran 8. Sertifikat Bahasa Inggris
Lampiran 9. Biodata Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tujuan organisasi diperoleh dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berjalan dengan baik. Adanya kontribusi yang diberikan oleh para pekerja dalam organisasi sejalan dengan rencana dan tujuan dari organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan alat untuk meningkatkan efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi. Struktur dalam perusahaan mewakili dua kegiatan, kegiatan utama dan kegiatan pendukung. Kegiatan utama merupakan usaha-usaha yang berhubungan langsung dengan tujuan dari segala tujuan perusahaan berhubungan dengan produksi, pemasaran, penjualan. Sebaliknya yang dimaksud dengan kegiatan penunjang adalah keseluruhan upaya yang dibuat oleh satuan-satuan kerja meskipun tidak terlibat secara langsung dalam usaha pencapaian tujuan tetapi memberikan dukungan kuat ke arah keberhasilan peyelenggara tugas pokok (Siagian, 1999).

Visi dan Misi suatu perusahaan dapat tercapai dengan pengelolaan manajemen yang baik guna tercapainya efektivitas sumber daya manusia disuatu perusahaan. Sehingga manajemen suatu perusahaan wajib memahami cara terbaik dalam pengelolaan SDM. Baik bermula dari latar belakang yang berbeda, ketrampilan, kemampuan yang memungkinkan pegawai bekerja sesuai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Bangun, 2012).

Organisasi yang berhasil dapat dilihat pada sudah sejauh mana organisasi tersebut telah mencapai target yang ditetapkan. Georgopualos dan Tannebaum dalam Etzioni efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh aman suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangann yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya. Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti

dicapainya suatu keberhasilan sesuai tujuan yang akan dicapai (Humaedi, 2015).

Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi dimulai dari rekrutmen ataupun seleksi. Menurut Handoko, rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik calon karyawan yang potensial. Kegiatan rekrutmen menjadi kelanjutan suatu organisasi dalam pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga pelaksanaan rekrutmen harus dipersiapakan dengan matang. Pihak perusahaan harus menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan kualifikasi yang dibutuhkan setelah memperoleh calon pegawai hasil dari rekrutmen selanjutnya dilakukan seleksi untuk memilih calon pegawai yang dibutuhkan (Kasmir, 2012).

Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan yaitu dengan meningkatkan mutu SDM yang baik, peran pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai visinya. Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika memiliki SDM yang berkompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Rekrutmen dan seleksi harus dipersiapkan dengan baik agar mendapatkan SDM berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedural merupakan proses yang berjalan sesuai dengan SOP atau Standar Operasional Prosedur (Ratnasari, 2013).

Menurut Mathis (2012), pelaksanakan perekrutan yang efektif adalah :

> 1.mengevaluasi manfaat dari rekrutmen, meliputi pengembangan media sosial periklanan dan keterlibatan dari manajer operasional, hubungan masyarakat dan citra. 2. Mengevaluasi waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, dimana perusahaan harus mempertimbangkan waktu yang dihabiskan untuk mengisi lowongan pekerjaan. 3. Mengevaluasi jumlah dan kualitas perekrutan, dalam artian perusahaan harus dapat mempertimbngkan jumlah karyawan yang akan direkrut dan apakah karyawan tersebut memenuhi kualifikasi perusahaan.4. Meningkatkan efektivitas perekrutan.

Sedangkan kaenurut Budiantoro (2009), sistem seleksi yang efektif :

> 1. Akurasi, kemampuan proses seleksi untuk memprediksi kinerja kandidat secara akurat. 2. Keadilan, yaitu memastikan bahwa semua pelamar yang telah memenuhi syarat menerima kesempatan sama

dalam proses seleksi. 3. Kepercayaan, orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaatnya.

Perkembangan bisnis syariah mengalami peningkatan yang pesat. hal ini dibuktikan dengan bertambahnya bisnis syariah yang ada di Indonesia khusunya. Prinsip syariah menjadi salah satu solusi dalam permasalahan bunga sehingga tatanan ekonomi dapat berjalan stabil. Dengan perkembangan ekonomi syariah maka muncul perusahaan syariah lainnya yang bergerak dalam sektor keuangan seperti koperasi jasa keuangan syariah (KJKS), asuransi syariah, pegadaian syariah, obligasi syariah (Rahmat, 2014).

Salah satu perusahaan yang dekat dengan masyarakat adalah koperasi, dalam hal ini koperasi syariah atau sering kita kenal dengan BMT. BMT adalah singkatan dari *baitul mal* dan *baitul tamwil*. *Baitul mal* mengarah usaha-usaha syariah melalui pengumpulan dan penyaluran dana non-profit, seperti zakat, infak, shodaqoh dan wakaf. Sedangkan *Baitul tamwil* mengarah usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Keberadaan BMT menjadi salah satu solusi bagi masyarakat dalam peningkatan inklusi keuangan serta dapat memfasilitasi perubahan perekonomian rumah tangga kusunya bagi anggota menjadi lebih sejahtera dibandingkan sebelumnya (Bistiana, Indrarini, 2021).

BMT merupakan lembaga keuangan non bank yang memiliki fungsi hampir sama dengan perbankan yaitu mengumpulkan dana, mengelola dan menyalurkan kembali kepada masyarakat (anggota) melalui pembiayaan. BMT sangat diminati masyarakat sebab manajemen yang digunakan bersifat terbuka, membantu pertumbuhan ekonomi masyarakat dengan menyalurkan dana berupa pembiayaan. Selain itu BMT memiliki peran menghindarkan masyarakat dari riba, berperan aktif dalam membina dan membantu pendanaan usaha masyarakat sesuai kelayakan nasabah pembiayaan sehingga penyaluran dapat merata (Nur, 2011).

Adanya BMT membantu UMKM dimasa pandemi Covid-19 dengan menerapkan prinsip bagi hasil sesuai dengan kebutuhan. Dimana keuntungan

dan kerugian antara BMT dan nasabah akan dibagi sesuai dengan kesepakatan yang ada didalam akad. Nasabah tidak perlu takut untuk mengalami penurunan pendapatan dimasa pandemi karena BMT juga akan ikut menanggung kerugian kecuali nasabah melakukan penyelewengan yang disengaja dan tidak menjalankan akad yang telah disepakati. Salah satu BMT yang berdiri di Kabupaten Purbalingga adalah BMT Mentari Bumi. BMT Mentari Bumi terletak di tengah-tengah pasar yang memiliki usaha-usaha sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat.

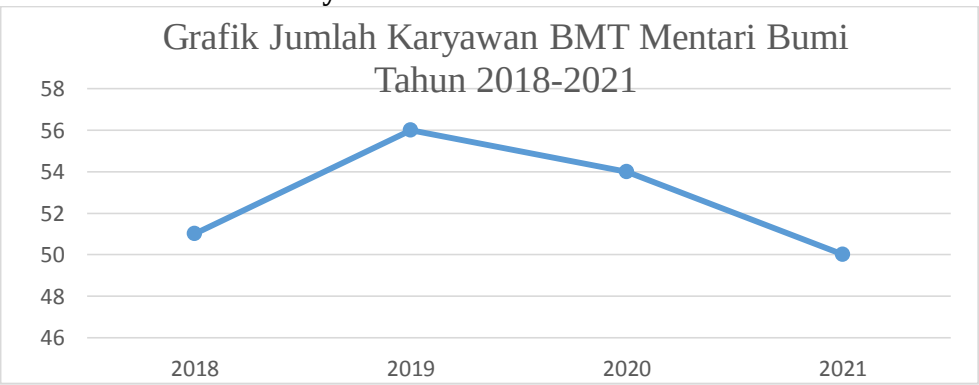
Peneliti tertarik melakukan penelitian di BMT Mentari Bumi Purbalingga sebab BMT Mentari Bumi sudah lama berdiri yaitu sejak tahun 1999. Perkembangan yang signifikan diperlukan adanya penambahan SDM, hingga tahun 2022 BMT Mentari Bumi memiliki 6 Cabang diwilayah Purbalingga. Pegawai yang dibutuhkan BMT Mentari Bumi pada tahun 2021 kurang lebih 5 orang untuk bagian team pemasaran dan staff operasional.

Tabel 1.1
Jumlah Data Pegawai BMT Mentari Bumi Purbalingga Tahun 2018-2021

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2018	51 orang
2.	2019	56 orang
3.	2020	54 orang
4.	2021	50 orang

Sumber : BMT Mentari Bumi Purbalingga.

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Karyawan BMT Mentari Bumi Tahun 2018-2021



Sumber : BMT Mentari Bumi Purbalingga.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di BMT Mentari mengalami penurunan jumlah karyawan pada tahun 2021 ditunjukan pada grafik dari tahun 2018-2021. Sehingga dibutuhkan adanya rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi SDM di BMT. Metode rekrutmen diterapkan BMT Mentari Bumi Purbalingga menggunakan metode internal dam eksternal, yaitu dengan menginformasikan lowongan pekerjaan sesuai spesifikasi yang diuraikan secara rinci agar calon pelamar mendapatkan informasi kualifikasi yang ditentukan. Berdasarkan pegamatan penulis, masalah dalam seleksi calon pegawai di BMT Mentari Bumi yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Masalah lain adanya perencanaan waktu yang kurang efektif dalam melaksanakan seleksi. Seharusnya dilakuakan seefisien, seefektif mungkin namun BMT Mentari Bumi pada tahun 2021 melakukan rekrutmen sebanyak 3 kali pada bulan maret, april, agustus namun setelah melaksanakan tahap seleksi pada bulan agustus tidak berjalan dengan baik sesuai dengan target waktu yang efektif. Mengakibatkan proses tersebut mengalami kendala hingga memakan waktu 6 Bulan.

Dalam Penelitian Baiq Setiani mengungkapkan bahwa agar produktifitas dalam suatu perusahaan baik, maka perlunya sejumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhan pegawai tersebut melalui rekrutmen. Strategi ataupun metode rekrutmen dan seleksi yang baik tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan. Semakin efektif rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan maka semakin besar peluang mendapatkan pegawai yang tepat dalam perusahaan (Setiani, 2019).

Dalam Penelitian Rizal Pahlevi mengungkapkan bahwa, salah satu solusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Sebab pegawai merupakan penentu berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Perusahaan dapat berjalan baik jika perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan SDM tersebut berada sesuai dengan kemampuannya (Pahlevi, 2019).

Pengunduran diri karyawan dikarenakan adanya kondisi yang kurang baik, memiliki intensi *turnover* merupakan hal yang negatif dan dapat membawa dampak yang merugikan perusahaan maupun pegawai. Sebab jika pegawai mengakhiri untuk meninggalkan pekerjaan dipastikan perusahaan tersebut mengalami kekurangan SDM. Menurut (Arifin, 2019), penempatan calon pegawai yang sesuai kualifikasi perusahaan berfungsi agar pegawai pada posisi tertentu dapat bekerja sesuai kemampuan, serta guna meningkatkan ketrampilan untuk kelancaran tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya.

Pendapat (Mello, 2011), menyatakan perusahaan harus mendapatkan pegawai yang tepat sesuai ketrampilan untuk ditempatkan di bagian yang tepat dengan waktu yang efektif. Dapat diketahui bahwa rekrutmen dan seleksi suatu bagian yang sangat penting, sebab jika rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan sebaik mungkin dipastikan perusahaan belum mendapatkan SDM yang sesuai dengan tujuan dan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. hal itu akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan tidak efektif dan efisien. sesuai penelitian andhika (2015), menyatakan bahwa perlunya melakukan fungsi dan perencanaa SDM yang tepat sebab kerugian perusahaan sangat mungkin terjadi apabila perusahaan tidak menggunakan kebutuhan SDM sesuai kompetensi calon pegawai dalam melaksanakan perekrutan dan seleksi SDM.

Sesuai dengan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti memiliki minat melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga”.

B. DEFINISI OPERASIONAL

1. Efektivitas

   Efektivitas merupakan tercapainya suatu tujuan, hubungan antara hasil dan tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan operasional dianggap efektif ketika berhasil dalam mencapai tujuan akhir. Misalnya dalam proses

penganggaran mulai berfokus pada hasil dan dampak yang diterima dari keseluruhan rencana yang telah dilaksanakan (Madiasmo, 2014).

2. Rekrutmen *(recruitment)*

   Perekrutan ialah suatu kegiatan mengidentifikasi dan menarik calon pegawai yang membantu dalam proses operasional perusahaan. Diawali dengan pencarian pelamar dan diakhiri dengan penyerahan lamaran. Selain itu, rekrutmen juga dapat digambarkan kegiatan menarik sekumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat untuk mengisi suatu posisi dalam perusahaan (Sinambela, 2016).

3. Seleksi *(selection)*

   Seleksi proses memilih dan menentukan calon pegawai yang memenuhi syarat sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi beberapa pelamar guna menjaring kandidat yang unggul (Bangun, 2012).

4. Pegawai

   Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan pada suatu perusahaan untuk menjalankan usaha perusahaan, bekerja untuk mendapatkan gaji, dan berfungsi sebagai penggerak utama organisasi. Hal ini berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja dan loyalitas perusahaan (Suharno, 2008).

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditemukan rumusan masalah :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga?
2. Bagaimana efektivitas rekrutmen dan seleksi pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

   Sesuai dengan rumusan masalah yang disebutkan dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga?
b. Untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi pegawai pada BMT Mentari Bumi Purbalingga?

2. Manfaat Penelitian
   a. Manfaat teoritis

      Kajian ini sesuai harapan peneliti agar mampu memberikan wawasan serta dapat menambah ilmu yang bermanfaat bagi peneliti khusunya dalam bidang aplikasi ekonomi dan perbankan syariah. selain itu, dapat digunakan sebagai implementasi efektivitas rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan pegawai perusahaan. Atau untuk membandingkan teori dan realita lembaga keuangan syariah.

   b. Manfaat praktis

      Kajian ini dapat menambah referensi dalam memberikan masukan yang bermanfaat tentang kemajuan perusahaan sehingga dapat menambah solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi BMT. Selain itu juga memberikan kritik dan saran yang membangun mengenai permasalahan rekrutmen dan seleksi di dalam perusahaan.

E. KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini dimaksud untuk menjabarkan berbagai teori-teori yang sesuai indikator permasalahan peneliti. Pada bagian ini, maka kajian pustaka yang akan menjadi dasar pemikiran dalam penyusunan penelitian ini. Penulis menggali beberapa informasi yang bersumber dari jurnal, karya tulis lainnya sebagai dasar acuan agar data yang dihasilkan akurat. Adapun untuk mendukung tulisan ini penulis menelusuri berbagai literature yang tersedia.

Penelitian Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, Esa Kurnia yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. Dalam tulisannya, beliau menjelaskan mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada keahliannya saja tetapi juga perlu

mempertimbangan aspek sprititual, seperti kepribadiannya berupa jujur, tanggung jawab, amanah, cerdas. Apabila m elaksanakan pemilihan calon pegawai dengan cara nepotisme tidak melakukan pemilihan dengan baik ditakutkan akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Sebab pegawai berdampak besar terhadap perkembangan perusahaan, pegawai selain memiliki keahlian namun harus diseimbangkan dengan kepribadian yang sesuai perintah Al-Qur'an dan Al-Hadits maka perusahaan akan berjalan dengan baik serta akan mendapat keberkahan (Zaky,Nurjaman,Kurnia, 2020).

Penelitian Hari Sucahyowati, S.Pd. M.Si**.** yang berjudul Peran Rekrutmen dalam Menghasilakan Sumber Daya Manusia Berkualitas pada Era Revolusi Industri 4.0) Dalam penelitiannya, Organisasi perlu menjalankan rekrutmen yang tepat dan baik sesuai syarat yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam tantangan revolusi Industri 4.0 salah satu Manfaat rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*'', hal tersebut menjadi pedoman bagi pemimpin perusahaan dalam menempatkan pegawai diperusahaannya. Setelah kegiatan rekrutmen selesai di lakukan, calon pegawai harus melalui seleksi. kedua kegiatan tersebut harus mengikuti prinsip manajemen benar (Sucahyowati, 2020).

Penelitian Trisylvana Azawari1, Novi Shintia, Muhammad Rizki yang berjudul Efektivitas Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT. Pertamina (PERSERO) *Integrated* Terminal Banjarmasin dalam tulisannya, beliau menerangkan pentingnya proses rekrutmen calon pegawai yang harus dilakukan PT. pertamina (Persero) Integrated terminal banjarmasin pada posisi *Jr. Supervisor Quality & Quantity Dicharge Master* antara lain, *Supervisor Quality & Quantity* membuat laporan terkait beban kerja yang berlebihan yang dirasakan para pegawai, setelah menerima laporan berdasarkan pertimbangan di atas maka hasil laporan tersebut akan diserahkan kepada *Supervisor sales service & General Affairs* untuk di tindak lanjuti, selanjutnya *Supervisor Quality & Quantity* tersebut kepada *Integrated Terminal Manager*, apabila laporan di setujui untuk dilaksanakan suatu

rekrutmen maka *Integrated Terminal Manager atau Supervisor Sales service & General Affairs* harus melaporkan langsung atau datang ke Pertamina pusat yang berlokasi di Jakarta guna menyampaikan laporan sebab sudah sesuai dengan peraturan Pertamina (Azawari,Shintia,Rizki, 2020).

Penelitian Hendra Musa, Hardi Yudha studi berjudul Analisis Proses Rekrutmen Calon Karyawan dengan menggunakan Metode *Disc personality test* pada PT. Graha Humanindo Manajemen Proyek Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang) menyampaikan, bahwa Rekrutmen yang dilaksanakan PT. GHM berjalan baik dan lancar seuai standar perusahaan, mengedepankan nilai pekerjaan, untuk dicapainya karyawan yang mempunyai standar kekayaan. Namun Keterbatasan dalam metode *DISC* tidak mampu menyampaikan hasil tingkat keahlian serta tingkat wawasan ilmu individu. Mengingat bahwa perusahaan ini menyediakan layanan melalui metode *DISC* untuk mencegah pihak-pihak yang berniat untuk melakukan kecurangan dalam perekrutan seperti menerima suap atau KKN (Musa,Yudha, 2020).

Penelitian Alfiyuhanita yang berjudul Efektivitas Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah KC Ponorogo dalam tulisannya, menjelaskan dalam melaksanakan sebuah rekrutmen harus melalui beberapa tahap yaitu melaksanakan koordinasi, menentukan segala persyaratan, menentukan kriteria, dan menyebarluaskan informasi diberbagai media metode yang sudah digunakan efektif untuk diterapkan dalam perusahaan (Alfiyuhanita, 2019).

Penelitian Arishinta Kumaladevi yang berjudul Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang dalam penelitiannya, menjabarkan Rekrutmen di RSIA Muslimat Jombang menerapkan metode terbuka, yaitu menyebarkan informasi dibukanya pekerjaan melalui *Facebook*. kualifikasi pekerjaan dijelaskan secara rinci agar para calon pegawai dapat mendapatkan informasi kulifikasi yang ditentukan perusahaan untuk persyaratan dalam posisi tertentu (Kumaladevi, 2018).

Penelitian Rizal Pahlevi yang berjudul Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia PT.Teknologi Riset Global Investama Jakarta dalam tulisannya, metode yang laksanakan perusahaan menggunakan metode eksternal. Tingkat keefektivitas dalam perekrutannya 60% sesuai rencana perusahaan. sedangkan efektifitas hasi dari seleksi yaitu berkisar 85,7% realisainya dari rencana yang ditetapkan perusahaan (Pahlevi, 2018).

Tabel 1.2
Kajian Pustaka

No.	Judul Penelitian dan Tahun	Isi Pembahasan	Perbedaan
1.	"Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai sesuai Perspektif *Islamic Human Capital*'' 2020.	Dalam penelitian tersebut menjelaskan rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai tidak berfokus pada keahlian saja namun hal lainnya yaitu harus memperhatikan aspek sprititual calon pegawai, seperti kepribadian,kejujuran, tanggungjawab, kecerdasan serta mendapatkan calon pegawai yang amanah.	Pada penelitian sebelumnya pelaksanaan rekrutmen tidak berfokus pada keahlian saja melainkan berfokus pada perspektif islam. Sedangkan pada penelitian ini lebih memfokuskan efektivitas rekrutmen dan seleksi yang yang sudah dilakukan di BMT.
2.	"Peran Rekrutmen dalam Menghasilakan Sumber Daya Manusia	Dalam jurnal tersebut menjelaskan Organisasi	Pada penelitian sebelumnya menjelaskan

	Berkualitas pada Era Revolusi Industri 4.0" 2020.	melaksanakan rekrutmen yang baik dan sesuai untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dengan adanya tantangan revolusi Industri 4.0 . salah satu Manfaat rekrutmen "*the Right Man on The Right Place*'', hal itu menjadi dasar acuan pemimpin perusahaan dalam menempatkan pegawai diperusahaannya. Setelah kegiatan rekrutmen selesai di lakukan, calon pegawai harus melalui seleksi. kedua kegiatan tersebut harus mengikuti prinsip manajemen benar.	tentang peran penting rekrutmen dalam menghasilkan SDM yang berkualitas di Era Revolusi Industri 4.0. sedangkan penelitian ini fokus pada efektivitas rekrutmen dan seleksi yang yang sudah dilakukan di BMT.
3.	"Efektivitas Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di PT.Pertamina	Dalam jurnal tersebut menjelaskan sangat pentingnnya proses rekrutmen calon pekerja yang	Pada penelitian sebelumnya menjelaskan efektivitas proses rekrutmen dalam

	(PERSERO) *Integrated* Terminal Banjarmasin.	dilaksanakan pada PT. pertamina (Persero) *Integrated* terminal banjarmasin di bagian *Jr. Supervisor Quality & Quantity Dicharge Master* adalah sebagai berikut, *Supervisor Quality & Quantity* membuat penjelasan hasil akhir atas semua beban kerja yang melebihi kapasitas, setelah mealporkan sesuai dengan laporan tersebut selanjutnya hasil laporan diserahkan kepada *Supervisor sales service & General Affairs* agar penanganannya dilakukan lebih lanjut.	meningkatkan kinerja perusahaan. penelitian ini fokus pada efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi pegawai di BMT.
4.	"Analisis Proses Rekrutmen Calon Karyawan dengan menggunakan Metode *Disc personality test* pada PT. Graha Humanindo Manajemen	Proses Rekrutmen pada PT. GHM sudah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memprioritaskan pada nilai *attitude* demi	Pada penelitian sebelumnya menjelaskan analisis proses rekrutmen calon karyawan dengan menggunakan metode *Disc*

	Proyek Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang" 2020.	tercapai karyawan yang memiliki standar kekayaan, Keterbatasan dalam metode *DISC* adalah tidak dapat memberikan gambaran keterampilan (*skills*) dan tingkat pengetahuan (*knowledge*) seseorang. Mengingat perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan maka kekurangan pada metode *DISC* Digunakannya metode *DISC* adalah untuk mencegah pihak-pihak yang berniat untuk melakukan intervensi dalam proses rekrutmen misalnya dengan melakukan suap atau KKN.	*personality test.* Sedangkan penelitian ini dalam rekrutmennya menggunakan metode terbuka dan tertutup.
5.	"Efektivitas Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di	Dalam skripsi tersebut menjelaskan dalam melaksanakan sebuah rekrutmen harus	Dalam penelitian sebelumnya menjelaskan keefektivitasan

	BRI Syariah KC Ponorogo" 2019.	melalui beberapa tahap yaitu melaksanakan koordinasi, menentukan segala persyaratan, menentukan kriteria, dan menyebarluaskan informasi diberbagai media metode yang sudah digunakan efektif untuk diterapkan dalam perusahaan.	rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Sedangkan penelitian ini fokus pada efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi pegawai di BMT.
6.	"Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang" 2018.	Dalam jurnal tersebut menjabarkan Rekrutmen di RSIA Muslimat Jombang menerapkan metode terbuka, yaitu menyebarkan informasi lowongan di media sosial melalui Facebook. kualifikasi pekerjaan diuraikan secara jelas agar pelamar dapat mendapatkan informasi kulifikasi yang ditentukan perusahaan untuk	Dalam penelitian sebelumnya menjelaskan metode yang digunakan dalam merekrut hanya melalui *facebook* dan orang dalam saja. Sedangkan penelitian ini dalam rekrutmennya menggunakan metode terbuka dan tertutup.

		persyaratan dalam posisi tertentu.	
7.	"Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. teknologi Riset Global Investama Jakarta'' 2018.	Dalam jurnal tersebut menjabarkan, metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan menggunakan metode terbuka. Tingkat keefektivitas dalam perekrutannya 60% sesuai rencana perusahaan. sedangkan efektifitas hasi dari seleksi yaitu berkisar 85,7% realisainya dari rencana yang ditetapkan perusahaan.	Dalam penelitian sebelumnya menjelaskan metode yang digunakan dalam merekrut menggunakan metode terbuka. Sedangkan penelitian ini dalam rekrutmennya menggunakan metode terbuka dan tertutup.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan merupakan gambaran umum, ditunjukan agar pembaca memahami secara garis besar mengenai ringkasan penelitan permasalhan yang akan disajikan peneliti. sistematika pada penelitian ini adalah antara lain :

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II Landasan Teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisi efektivitas, pengertian rekrutmen, alasan dilakukan rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, pengertian seleksi, tujuan seleksi, persyaratan seleksi, langkah-

langkah proses seleksi. serta landasan teologis mengenai anjuran memilih calon pegawai yang baik dalam perspektif islam sebagai acuan dalam penulisan skripsi ini.

BAB III Metode Penelitian yang terdapat pada bagian ini meliputi jenis survei, lokasi dan waktu survei, topik survei, teknik pengumpulan data, analisis data, dan teknik validasi data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan temuan dan pembahasan bab ini merupakan hasil survei untuk menjawab permasalahan yang ditemui.

BAB IV Penutup sebagai penutup bagian ini terdapat temuan dan saran yang tegas dan tidak ambigu yang diberikan peneliti. Berdasarkan penelitiannya penulis juga menyertakan referensi dan lampiran guna mendukung penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

Dasar integrasi yaitu Efektivitas. Sebuah perusahan memiliki kinerja yang berasal dari beberapa faktor yang membantu mencapai tujuan. Efektivitas berasal dari kata efek yang berarti pengaruh, dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan maka perusahaan akan fokus pada pengaruh pecapaian tujuan tersebut. Menurut Gibson, "Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang disepakati untuk mencapai tujuan bersama. Tingkat tujuan dan sasaran menunjukan tingkat efektivitas. dari tujuan dan sasaran tersebut pencapaian ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang diberikan" (Gibson Jl. JM Invancevich, 2001).

Menurut Sondang P. Siagian, efektivitas merupakan pendayagunaan sumber daya, mesin, metode dan yang lainnya diproses dengan baik sesuai standar yang ditetapkan dengan harapan menghasilan output yang sesuai harapan. Efektivitas sendiri dapat dinyatakan suatu usaha yang berhasil dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnyua. semakin dekat hasil kegiatan dengan tujuan semakin tinggi efektivitasnya (Siagian, 2002).

Menurut mulyasa, efektivitas adalah cara organisasi untuk mendapatkan dan mempergunakan sumber daya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Efektivitas mengacu pada kinerja semua tugas utama, pencapain tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi anggota (Mulyasa, 2017).

David J. Lawles dalam Gibson, Invancevich dan Donnelly mengatakan bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yaitu :

1. Efektivitas Individu

   Efektivitas Individu merupakan sesuai atau tidaknya suatu hasil yang lebih ditujukan pada kinerja personal atau pegawai dalam perusahaan.

2. Efektivitas Kelompok

Yaitu hasil kerja dari seluruh anggota dalam suatu lembaga. Dapat disimpulkan efektivitas kelompok adalah kegiatan yang tercapai sudah sesuai harapan dilakukan oleh seluruh anggota secara bersama mewujudkan tujuan perusahaan .

3. Efektivitas Organisasi terbagi menjadi 2 yaitu individu dan kelompok

Sinergi memungkinkan organisasi untuk mencapai tingkat pekerjaan yang lebih tinggi daripada jumlah pekerjaan masing-masing bagian. Efektivitas suatu organisasi didefinisikan suatu tingkat pencapaian suatu tujuan. Hal ini menentukan seberapa baik tujuan perusahaan yang telah dicapai (Gibson Jl. JM Invancevich, 2001).

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen *(recruitment)* merupakan suatu usaha untuk mendapatkan calon pegawai baru yang diawali saat mencari calon pelamar diberbagai media, diakhiri pada saat surat lamaran diserahkan perusahaan terkumpul menjadi satu. Arti lain rekrutmen segala kegiatan pada saat menarik calon pegawai yang memiliki keahlian, kualifikasi sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Bernadin dan Russel, perekrutan adalah proses mencari dan mempekerjakan pegawai potensial yang diperoleh perusahaan berdasarkan pada kulifikasi yang dibutuhkan perusahaan (Rosidah, 2003).

Rekrutmen diartikan sebagai penambahan calon pegawai yang melamar pada perusahaan. Proses penambahan calon pegawai dimulai dari mencari pelamar dan diakhiri dengan pelamar memberikan surat lamaran tersebut kepada perusahaan.

2. Alasan Dilakukan Rekrutmen

Beberapa alasan perusahaan melaksanakan perekrutan pegawai yaitu diantaranya menciptakan organisasi baru, memperluas kegiatan organisasi, membuat suatu kegiatan yang bervariasi,suatu pekerjaan dilimpahkan pada perusahaan lain, pengunduran pegawai dari pihak perusahaan maupun karena niat pegawai sendiri, pegawai mengalami masa pension, pegawai

mengalami kematian. Secara syariah pegawai yang baik mempunyai beberapa ciri yaitu : 1) *Kafaah*, merupakan suatu kemampuan serta ketrampilan pada kegiatan yang diampu 2) *Himmatul Amal*, yaitu memiliki jiwa semangat yang besar 3) *Amanah*, adalah bekerja dengan penuh tanggungjawab dapat dipercaya dalam mengemban tugas dan kewajiban perusahaan serta tidak akan menghianati jabatan yang didudukinya dalam perusahaan (M. Karebet Widya Kusuma, 2003).

3. Proses Rekrutmen

menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:132), proses perekrutan meliputi beberapa langkah penting yaitu :

a. Mengidentifikasi jabatan dan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kegiatan perekrutan diawali saat perusahaan mencari pelamar kerja kemudian diakhiri saat lamaran diserahkan perusahaan. Hasilnya kemudian disebut sebagai kelompok pegawai baru yang siap untuk ditindaklanjuti dalam proses seleksi. Oleh karena itu menjadi informasi penting bahwa semua persyaratan harus benar-benar dipenuhi oleh para calon pegawai.

b. Mencari informasi pekerjaan melalui analisis pekerjaan

Untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui kekaburan-kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

c. Menentukan dimana mencari kandidat yang tepat

Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam yayasan atau dari luar yayasan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan pegawai untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu diketahui siapa pegawai saat ini yang harus dipindahkan atau dipromosikan. Apabila pelamar dicari dari luar maka adanya pertimbangan secara cermat dengan solusi yang tepat.

d. Menentukan pola rekrutmen yang sesuai pada posisi.

Beberapa metode rekrutmen yang dapat diambil perusahaan untuk merekrut pelamar misalnya pada pemberitaan lowongan kerja di media sosial, instansi dan lain sebagainya.

Perusahaan dapat mengambil banyak langkah perekrutan sesuai dengan keadaan. Berikut metode perekrutan antara lain :

1) Metode Tertutup

Merupakan langkah merekrut calon pegawai diperbolehkan hanya pelamar tertentu yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan yang mengisi lowongan pekerjaan hanya beberapa serta sulit mendapatkan calon pegawai yang berkualitas sesuai harapan perusahaan.

2) Metode Terbuka

Salah satu cara perekrutan di sebar luaskan dengan memasang reklame serta pemberitaan di berbagai media. Adanya metode terbuka tersebut harapan perusahaan agar bisa memperoleh pelamar lebih banyak, karena jangkauan penyebaran lowonga kerja dapat dilihat banyak orang memungkinkan lebih banyak peluang yang pantas sesuai standar perusahaan.

4. Tujuan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen dihubungkan sesudah melakukan perncanaan karyawan baru yang akan masuk. Hal itu sangat penting untuk tenaga perekrut menentukan arah dalam memperoleh tenaga kerja baru sesuai jumlah yang dibutuhkan. Seperti, berapa lama perekrutan, kuantitas pegawai yang diperlukan, standar kualitas pegawai yang sesuai kebutuhan dan lainnya. Dalam aplikasinya, adapun tujuan perusahaan yang ingin diraih dalam melaksankan rekrutmen yaitu :

a. Mendapatkan pegawai potensial

Dalam artian, calon pegawai harus mempunyai potensi yang sesuai tujuan perusahaan. Calon pegawai berpotensi memiliki arti pelamar yang masuk tepat sesuai kuantitas serta kualitas. Mendapatkan

calon yang berkemampuan perekrut dapat mendapatkan di lembaga yang diakui masyarakat secara luas.

b. Memperoleh calon pegawai sesuai prasyarat

Hal ini dapat diartikan bahwa calon pegawai yang menyerahklan lamaran ke dalam perusahaan memiliki syarat yang sudah sesuai perekrutan (Rivai, 2009 : 150).

C. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Kegiatan seleksi merupakan suatu langkah yang dilaksankan dalam mendapatkan calon pegawai. Berawal saat calon pegawai menyerahkan lamaran lalu dilakukan proses seleksi hingga adanya penerimaan pelamar. Seleksi adalah suatu kegiatan yang dilakukan setelah rekrutmen dalam seleksi lebih detail, perlu hati-hati dalam menentukan calon pegawai nantinya yang masuk pada posisi tertentu (Teguh, 2009).

Seleksi dapat artikan sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar akan diterima atau ditolak, guna menempati posisi karyawan yang kosong pada perusahaan. Dalam artian telah terkumpul sejumlah calon pegaai yang nantinya akan dipilih untuk ditetapkan sebagai pegawai di dalam perusahaan. Proses pemihan tahap ini disebut seleksi, rangkaian seleksi memiliki tujuan untuk memperoleh pegawai dan di tempatkan sesuai jabatan yang ditentukan perusahaan (Hasibuan, 2005).

Dari berbagai pengertian diatas proses seleksi memiliki rencana penting yang harus di selesaikan agar memperoleh karyawan yang tepat.

2. Tujuan Seleksi

Seleksi memiliki tujuan utama salah satunya agar mendapatkan pegawai yang sesuai dan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Diawali dari tujuan seleksi pada perusahaan yang sedang melakukan pemilihan calon pegawai berusaha menghitung biaya yang serendah-rendahnya mungkin dengan menyeleksi calon pegawai dengan cara paling efektif. Adapun tujuan ini dicapai perusahaan apabila :

a. Melaksanakan pemilihan calon pegawai dalam mencapai dan mendapatkan pegawai sesuai dengan cara terbaik.
b. Menerapkan metode terbaik secara bijak dan tepat, perusahaan juga dapat menerapkan metode seleksi terbaik yang digunakan badan usaha lain (Martoyo, 2000).

3. Persyaratan Seleksi

Adapun prasyarat yang dilakukan pada proses seleksi diantaranya :

a. Penjelasan suatu uraian kerja yang di dalamnya terdapat gambaran posisi kerja, pembagian, serta kriteria kemampuan yang di haruskan seluruh penempatan.
b. Sumber daya manusia perekrut perusahaan menyampaikan konfirmasi kepada atasan terkait dibuka atau tidak lowongan pekerjaan pada perusahaan.
c. Tercapai tujuan rekrutmen yang dihasilkan dari perekrut memilah beberapa pelamar lolos seleksi yang memiliki standar sesuai harapan perusahaan (Rosidah, 2003).

4. Langkah-langkah Proses Seleksi

Pelaksanaan seleksi perusahaan mempersiapkan berbagai kelengkapan data, seperti melihat keahlian pelamar, penilaian kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini perlu melalui beberapa tahapan dalam prosesnya antara lain :

a. Penyaringan pelamar

Berkas lamaran yang lengkap pada umumnya berisi informasi terkait pelamar kerja meliputi pendidikan terakhir, posisi yang dilamar sesuai dengan keahlian yang dimiliki, pengalaman pekerjaan sebelumnya, besaran gaji yang diinginkan, pengalaman berorganisasi, serta keahlian lain sesuai dengan bakat yag dimiliki. Informasi yang diberikan pelamar harus sesuai dengan fakta yang sebenarnya dan ditulis secara jelas, hal ini akan menjadi pertimbangan dalam tahap selanjutnya.

Pada tahap pendahuluan pelamar akan diberitahukan apabila pelamar telah memenuhi syarat. Selanjutnya pelamar harus mengikuti langkah selanjutnya. Adapun langkah-langkah pemilihan pelamar yang benar yaitu :

1) Menyeleksi lamaran yang sudah ada guna mengetahui kemampuan pelamar.
2) Mendapatkan informasi yang lebih detail tentang pelamar, mengirimkan formulir untuk di isi pelamar.
3) Pilah surat lamaran yang telah diserahkan sesuai kulifikais perusahaan.
4) Membuat daftar nama siapa saja yang berhak untuk mengikuti tahapan selanjutnya.
5) Jika terdapat salah satu pelamar yang sedikit memungkinkan ikut tahap selanjutnya namun perlu pertimbangan, pisah pada daftar cadangan.
6) Beritahukan terkait adanya pelamar yang tidak lolos seleksi.
7) Selanjutnya rencanakan waktu untuk daftar nama yang lolos interview tahap akhir (Sunarto, 2005: 120).

b. Tes

Tes dilakukan oleh perusahaan untuk menentukan kemampuan pelamar yang sebenarnya. Hal itu salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pelamar dalam memahami dan mengerjakan segala tugas yang diberikan. Tes ini bervariasi dari beberapa perusahaan antara lain tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologi, tes keahlian komputer, tes minat serta bakat dan lain sebagainya.

c. Wawancara awal

Wawancara pertama membantu melihat dengan tepat apakah pelamar pas sesuai dengan pekerjaan yang perusahaan cari. Wawancara dilakukan untuk menentukan seberapa kesesuaian pelamar dilihat dari pengalaman kerja, tingkat pekerjaan diinginkan dan

persiapan untuk mutasi atau promosi. Wawancara biasanya tidak dilaksanakan apabila pelamar kerja jumlahnya sangat banyak karena akan memungkinkan mengeluarkan biaya yang cukup banyak dan menjadi tidak efisien (Sunarto, 2005:102).

d. Evaluasi latar belakang

Evaluasi ini membantu mengungkap kebenaran informasi yang diberikan oleh pencari kerja. Jika pelamar kerja memeberikan referensi, pengelola dapat melihat referensi yang diberikan. Manajer juga dapat memakai sumber lain untuk memverifikasi keakuratan informasi yang diberikan oleh pelamar.

e. Wawancara mendalam

Setelah menyelesaikan tes sebelumnya, wawancara yang lebih terperinci dilakukan untuk mengumpulkan lebih banyak informasi tentang pelamar. Hal tersebut juga digunakan untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. manajer madya atau puncak dapat melakukan wawancara untuk mengetahui ketrampilan sebenarnya dari pelamar yang nantinya akan menempati posisi tertentu (Sunarto,2005 : 103).

f. Tes kesehatan atau fisik

Tes ini sama penting dengan tes yang lain. Meskipun demikian, semua pelamar kerja wajib menjalankan tes untuk menentukan bagaimana kondisi kesehatan dari pelamar apakah sehat atau memiliki penyakit. Tes ini bisa dijalankan pada saat pertama atau terakhir, tergantung pada keputusan perusahaan dalam proses seleksi secara menyeluruh.

g. Pengambilan keputusan manajemen

Perusahaan memberikan informasi kepada pelamar yang telah lolos seleksi lalu mereka yang lolos seleksi berhak menjadi bagian dari perusahaan. Perusahaan membuat keputusan dengan menawarkan pekerjaan dalam berbagai cara seperti : pemberitahuan melalui surat, telepon, media massa, atau pengumuman di lokasi yang dipilih. Calon

yang tidak lolos akan diberitahukan alasan mereka tidak lolos. Perekrut akan menejelaskan secara rinci alasan pelamar yang tidak lolos sehingga pelamar dapat mengetahui letak kesalahan dalam proses seleksi. Rencana dan hasil akhir yang tepat dalam memberikan posisi pelamar sesuai kualifikasi dan kemampuan sangat perlu, hal ini menentukan keberadaan calon pegawai dalam tanggungjawab pekerjaan dan posisi yang dijalankan nanti (Sunarto, 2005 : 108).

D. Landasan Teologis

Menurut Muhammad (Haryanto, 2017:376) sumber daya manusia merupakan kunci dari pengembangan usaha bisnis syariah di masa depan. Dalam hal tersebut, perusahaan harus memperoleh sumber daya manusia yang tepat dalam melaksanakan proses rekrutmen sesuai dengan syariah.

Idealnya lembaga keuangan syariah dikelola oleh individu yang berkompeten dan berpengetahuan luas untuk menjalankan bisnis perusahaan yang sesuai prinsip Islam. Pemilihan calon pegawai islam didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan mereka. Pegawai muslim yang baik merupakan individu yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan Qs. Al-Isra' : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهٖ عِلْمٌ ۗاِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ اُولٰۤىِٕكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔوْلًا

Artinya:"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya"(Q.S Al-Isra': 36).

Dari ayat tersebut, dijelaskan bahwa dalam bekerja harus sesuai dengan pengetahuan, ilmu yang kita miliki. untuk itu dianjurkan dalam memilih calon pegawai yang bekerja di dalam perusahaan yang benar-benar memiliki kemampuan di bidang tersebut agar dalam bekerja tidak terjadi kekeliruan, kesalahan. sebab pendengaran, penglihatan, hati segala yang kita kerjakan akan dimintai pertanggungjawaban (Mustaan, 2020).

Menurut Mardiah (2016) cara mengetahui calon pegawai mempunyai pengalaman dibuktikan melalui referensi pekerjaan dari perusahaan sebelumnya dimana pelamar bekerja. Pelamar yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat diketahui dari kecakapan dan kemampuanya dalam mengatasi persoalan pada bidang pekerjaan yang dipilih.

Hal ini sesuai dengan hadis berikut :

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Artinya : "jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran)" (HR. Bukhari – 6015.)

Menjelaskan bahwa pentingnya untuk memilih karyawan yang professional dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut dikaitkan dengan hadis di atas apabila suatu urusan ditangani bukan pada ahlinya maka aka ada kehancuran. Sangat dianjurkan agar suatu perusahaan dapat betul memilih karyawan yang tepat dapat bekerja sesuai keahliannya, ketrampilannya agar sesuai dengan tujuan perusahaan (Bukhari, 2022).

Dalam tulisannya, Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi menyatakan bahwa perusahaan membangun dan mengembangan perusahaan perlu pegawai yang bisa di andalkan. Rasulullah saw begitu memikirkan dari segi kemampuan serta sifat jujur dari pegawai. Terkait adanya kejujuran dan profesionalitas calon pegawai. Allah SWT berfirman dalam Qs. Al- Qashash ayat 26 :

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَاْجِرْهُ ۖ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَاْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ

Artinya : "salah seorang dari kedua wanita itu berkata : Ya bapakku ambilah 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" (Q.S Al-Qhashas : 26).

Saat menentukan pegawai yang sesuai kualifikasi intansi harus dapat membaca karakteristik yang dimiliki pelamar agar dapat bergabung pada lembaganya. Bila instansi menemukan calon pegawai sesuai dengan

karakteristik yang dibutuhkan, maka merekalah yang paling pantas untuk dipekerjakan didalam instansi (as-sadi, 2021).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan yaitu penelitian Kualitatif Deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata berasal dari naskah wawancara,catatan lapangan, foto, catatan, dokumen pribadi dan dokumen resmi lainnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui fakta, keadaan, variabel yang terjadi dalam penelitian secara deksriptif (Moleong, 2017).

Menurut Denzin & Lincoln (1994) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berasal dari fenomena yang terjadi di lingkungan secara alamiah. Dilihat dari aspek yang dikaji, penelitian ini merupakan studi kasus *(case study)* suatu bentuk kajian yang detail mengenai aspek-aspek tertentu dari lingkungan sosial, termasuk manusia. Menafsirkan dan memaparkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, serta pandangan yang terjadi di lingkungan masyarakat, hubungan antar variabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi dan sebagainya. Di dalam penelitian ini akan mengkaji proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai selain itu peneliti juga mencoba untuk mencari efektivitas rekrutmen dan seleksi pegawai pada tempat penelitian (Anggito & Setiawan , 2018).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BMT Mentari Bumi Purbalingga, berlokasi di Jl. Raya Panican No.101, Kemangkon,Purbalingga. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di BMT Mentari Bumi karena peneliti menemukan permasalahan di lokasi tersebut sesuai dengan tujuan peneliti untuk meneliti Efektivitas Rekrutmen & Seleksi dalam memenuhi kebutuhan karyawan pada BMT Mentari Bumi Purbalingga. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan Juni 2022.

C. Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari informan maupun berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut (Moleong, 2017).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

   Data primer diperoleh dengan mencari jawaban atas pertanyaan yang disajikan melalui wawancara langsung dengan informan, informan yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang semua yang bersangkutan dengan penelitian, dan informasi yang diperoleh peneliti adalah informasi dari BMT Mentari Bumi. Peneliti memperoleh data primer melalui :

   a) HRD BMT Mentari Bumi yang secara langsung terlibat di dalam proses perekrutan pegawai.
   b) Manajer Operasional BMT Mentari Bumi seseorang yang juga aktif dalam kegiatan perekrutan pegawai.
   c) Sekretaris BMT yang merupakan pegawai tetap di BMT Mentari Bumi.

2. Data sekunder

   merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal, skripsi, tesis, disertai, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain (Hasan,2002). Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung serta melalui media perantara (Diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu Jurnal, buku yang membahas mengenai Efektivitas rekrutmen dan seleksi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian ini adalah mendapatkan

data. Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau dengan kata lain penelitian lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data yang konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Observasi

   Observasi dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam teknik observasi peneliti mendengar dan mencatat perubahan fenomena yang tumbuh dan berkembang, kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut. Peneliti melakukan observasi terkait Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi yang ada di BMT Mentari Bumi Purbalingga.

2. Wawancara

   Penulis mengadakan wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang pembahasan secara lisan antara narasumber atau responden dengan penulis selaku pewawancara dengan tatap muka pada dasarnya metode pengumpulan data disini juga diartikan sebagai instrumen atau alat bantu yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data instrumennya. Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada Bu Dianita Juli Hapsari selaku HRD BMT Mentari Bumi Purbalingga.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan data yang diperlukan yaitu terkait dengan Efektivitas rekrutmen dan seleksi BMT Mentari Bumi Purbalingga serta mencantumkan dokumentasi foto, rekaman wawancara dari pihak HRD BMT Mentari Purbalingga.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pendeskripsian dan penyusunan transkip serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau dapatkan di lapangan. Analisis data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan menggenerelisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Reduksi Data

   Reduksi data merupakan analisis data berfokus pada hal-hal yang penting dan memilih serta meringkas yang paling penting. Selain itu, reduksi data adalah melakukan pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi dan pentransformasian data mentah dalam catatan-catatan tertulis. Peneliti meringkas pernyatan-pernyataan dari berbagai informan dengan wawancara yang dilakukan mengenai Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi. Data yang telah peneliti dapatkan di lapangan akan dikumpulkan sehingga terlihat pola dari data hasil pengumpulan.

2. Penyajian Data

   Setelah direduksi, selanjutnya data didisplay atau disajikan. penyajian data penelitian ini ditampilkan berupa table, grafik, pie chard, pictogram dan sebagainya. Data yang dirangkum sebelumnya akan disajikan berupa uraian yang menggambarkan efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan pegawai di BMT Mentari Bumi.

3. Menarik kesimpulan *(conclusion)*

   Sugiyono (2008:99) menyatakan bahwa kesimpulan awal yang disajikan masih bersifat sementara, dan akan berubah ketika ditemukan bukti kuat guna mendukung mengumpulan data selanjutnya. Namun jika kesimpulan yang tarik pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid

dan konsisten ketika peneliti kembali kelapangan untuk melakukan pengumpulan data, maka kesimpulan yang disajikan adalah kesimpulan yang kredibel.

F. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi untuk uji validitas. Triangulasi merupakan pengecekan data dari bebagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini, digunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Dalam mendapatkan keabsahan data melalui triangulasi sumber peneliti mencoba mengumpulkan data yang dikumpulkan di pusat informasi. Sebagai pembanding antara data sebelumnya. Triangulasi Sumber Menguji kredibilitas data dengan cara memeriksa data dari berbagai sumber. Data diperoleh selanjutnya dideskripsikan dan dikategorikan dengan rinci data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut (Moleong, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran UMUM BMT Mentari Bumi

1. Sejarah BMT Mentari Bumi

Baitul Maal wat Tamwil Mentari Bumi di prakarsai oleh Bapak H. Aman Waliyudin, S.E., M,Si. Saat itu beliau adalah kepala dusun desa senon, Kecamatan kemangkon. Awal mula pembangunan BMT Mentari Bumi, memperoleh banyak sambutan baik terutama dari kerabat. Pertama kali dukungan berasal dari Ir. H. Sugeng Suyatno, M.P. pada waktu itu sebagai anggota pengurus ICMI Korwil Purbalingga. Dukungan lain berasal dari Bapak H. Hasan Sumargo, S.Pd. yang merupakan pengelola BMT di Kejobong berasal dari Program P3T (Program Penanggulangan Pengangguran Tenaga Kerja Terampil Kerjasama) antara Depnaker dan Pinbuk Pusat (https://www.bmtmentaribumi.com)

Suatu ide dihasilkan tim yang terdiri atas Bapak H. Aman Waliyudin, S.E., M.si., Bapak Ir. H. Sugeng Suyatno, M.Pd., Bapak H. Hasan Sumargo, S.Pd., Bapak Edi Sungkowo, S.Pd., M.Pd. dari segala kesepakatan memperoleh nama Mentari Bumi. Dikala itu bukan hal yang mudah banyak kendala, anggota yang bergabung dalam pendirian BMT harus membayarkan setoran pokok sebesar Rp. 500.000. ada yang membayar cash ada juga yang mengangsur berapa kali, Sehingga terkumpul sebesar Rp. 7.500.000 (https://bmtmentaribumi.com)

BMT Mentari Bumi dibangun tanggal 17 januari 1999 secara resmi merupakan hasil dari 27 orang yang mendirikan dan dihadiri oleh Bapak Ir. H. Soekarno Prasojo dari ICMI, Bapak Hadi Susanto dari Pinbuk (Pusat Inkubasi Usaha Kecil). Dan langsung disahkan oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Nomor 019/BH/KD.11.17/IX/1999 tanggal 15 September 1999 mengalami perubahan anggaran dasar dan tanggal 2 maret 2002 disahkan oleh Kantor Menteri Negara Urusan

Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 01/PAD/KD.11.17/VII/ 2003.

Pertama kali berdiri BMT Mentari Bumi beralamat di rumah alm. Bapak Imam Suhaemi di Jalan Raya Panican dilanjut peresmian kantor yang dilaksanakan tanggal 21 April 1999. Awal dibangun dan beroperasi hanya mempunyai 4 orang karyawan, terdiri dari manajer, 1 teller yang merangkap administrasi dan 2 marketing.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Mentari Bumi berdiri pada tanggal 15 September 1999 yang memiliki motto "Mitra Usaha Ekonomi Umat". Dengan Badan Hukumnya 019/BH/KDK-11-17/IX/1999. NPWP ; 01.848.887.8-5-29.000

BMT Mentari Bumi merupakan lembaga keuangan yang beroperasi pada pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan sistem syariah. usahanya terdiri dari : penghimpunan dana dan menyaluran dana dalam bentuk pembiayaan atau piutang kepada anggota. BMT Mentari Bumi juga menjalankan kegiatan 'maal' merupakan suatu kegiatan mengumpulkan serta menyaluran Zakat, Infaq dan Sadaqah (ZIS).

Jaringan kantor BMT Mentari Bumi pada saat ini mempunyai 6 kantor tersebar di wilayah Purbalingga antara lain :

a. Kantor Cabang Utama atau Kantor Pusat
   Jl. Raya Panican No. 101, kecamatan Kemangkon, kabupaten Purbalingga. Telp : (0281) 6591552
b. Cabang kedua yaitu Kantor Cabang Kutawis
   Jl. Raya Kutawis, kecamatan Bukateja, kabupaten Purbalingga. Telp : (0286) 5211012
c. Cabang ketiga yaitu Kantor Cabang Padamara
   Jl. Raya Padamara-Purbalingga. Telp : (0281) 6598545
d. Cabang keempat yaitu Cabang Kaligondang
   Jl. Raya Sinduraja-Kaligondang, Purbalingga. Telp : (0281) 6591233
e. Cabang kelima yaitu Kantor Cabang Pasar Segamas
   Jl. Gerilya Barat, Purbalingga.

f. Cabang keenam yaitu Kantor Cabang Mrebet

Jl. Raya Purbalingga-Bobotsari, Mrebet, Telp : (0281) 8901710

2. Visi dan Misi BMT Mentari Bumi

Dalam operasional BMT Mentari Bumi berdasar atas tujuan yang terlihat pada visi dan misi, yaitu :

a. Visi

Membangun kebersamaan umat demi terbangunnya kekuatan ekonomi melalui kesadaran untuk bertransaksi dengan prinsip syariah.

b. Misi

1) Sebagai agen pembangunan, yaitu pengembangan perekonomian pedesaan agar dapat mendorong perekonomian daerah dan harus mampu menciptakan iklim perekonomian yang berkembang dam kondusif.
2) Sebagai alternative pilihan masyarakat dalam penyedia jasa keuangan dengan prinsip bagi hasil dan jual beli dengan tidak menggunakan bunga sebagai alat pendapatan.
3) Mengembangkan kegiatan ekonomi dengan mengoptimalkan potensi usaha mikro kecil dan menengah.
4) Menggalakan kegiatan gemar menabung atau menyimpan di kalangan UMKM untuk kesejahteraan di hari tua.
5) Menciptakan kemitraan dalam bermuamalah yang amanah jujur transparab dan professional

3. Struktur Organisasi BMT Mentari Bumi

Lembaga BMT Mentari Bumi memiliki struktur kepemimpinan yang terlihat pada bagian struktur organisasi sebagai berikut :

a. Penasehat

Penasehat Utama : H. Ir. Sugeng Suyatno, MP

Anggota : H. Maryoto, S.Pd

b. Pengawas

Ketua: Hari Prasetyo, S.H

Anggota : Yekti Widodo, S.Pd

: Firmansyah Ajiputra, S.Pd

c. Pengawas syariah

Ketua : H. Supriyono, S.Ag

Anggota : Prayoga Alda Uthama. S.Ikom

d. Pengurus

Ketua : H. Aman Waliyudin, SE, M.SI

Sekretaris : H. Khasan Sumargo. S.Pd

Bendahara : Herman Sulistiyono, S.Pd

e. Pengelola

Pimpinan Cabang

Cabang Utama : Ulvah Mundiastri Amd.

Cabang Kutawis : Wahyutri Wibowo

Cabang Padamara : Sujud Hassanudin

Cabang Kaligondang : M. Alfan Hidayah

Cabang Pasar Segamas : Junaedi S.Ag

Cabang Mrebet : Fina Arianti

Jumlah Pengelola : 50 orang

Jumlah Kantor : 6 kantor

SDM keseluruhan kantor BMT Mentari Bumi Purbalingga dapat penulis jabarkan pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Manajemen Pengelola BMT Mentari Bumi

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manager Cabang	6
2	Personalia	1
3	Penanggung jawab produk	3
4	*Team* Pemasaran dan *Collector*	18
5	Sekretaris Pengurus	1
6	Staff Bagian Operasional	16
7	Staff Bagian Umum	2
8	Keamanan	2
9	Bagian IT	1
	Jumlah	50

Sumber : Buku tahunan BMT Mentari Bumi Purbalingga

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat 50 SDM sebagai pengelola BMT Mentari Bumi. Dimana masing-masing jabatan memiliki tugas dan tanggungjawab. Badan pengurus dibenntuk dari hasil rapat anggota inti, dimana juga ditetapkan tugas pokok unit kerja. Tugas dari badan pengurus BMT Mentari Bumi Purbalingga diantaranya :

1. Melakukan pengelolaan kegiatan dalam organisasi dan usaha BMT Mentari Bumi Purbalingga.
2. Melaksanakan Segala kegiatan yang berkaitan dengan hukum atas nama BMT Mentari Bumi Purbalingga.
3. Sebagai wakil pimpinan BMT Mentari Bumi Purbalingga diluar ataupun hadapan pengadilan.

berikut fungsi dan tugas badan pengawas di BMT Mentari Bumi Purbalingga,diantaranya :

1. Dewan Pengawas Syari'ah (DPS) dibentuk oleh anggota, tugas-tugas DPS yaitu :
   a. Melakukan pengawasan dan memberi penilaian dalam kegiatan operasional KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga.
   b. Melaksanakan pemeriksaan atas administrasi keuangan dan pengelolaan penggunaan dana BMT Mentari Bumi Purbalingga.
   c. Mengadakan pengawasan atas jaminan yang diterima oleh KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga.
   d. Memberikan saran dan pertimbangan mengenai tindakan yang harus diambil dalam bidang tugasnya.
2. Manajer

   Adapun fungsi dan kegiatan yang harus dijalankan manjer umum antara lain :

   a. Bertanggungjawab untuk melaksanakan usaha yang sedang berjalan.

b. Memberikan realisasi permohonan.
c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pengurus.
d. penetapan struktur organisasi serta manajemen BMT Mentari Bumi Purbalingga untuk menjamin keberlangsungan usaha.
e. Bekerja dengan etos kerja yang tinggi dan tidak bertentangan dengan AD/ART sesuai hasil rapat anggota.
f. Selalu meningkatkan sikap percaya atas segala kekurangan dan semua kemampuan yang dimilik BMT Mentari Bumi Purbalingga dalam menjalankan kegiatan.
g. Memperoleh segala tanggungjawab dari bagian yang ada dibawahnya sesuai pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan waktu tertentu.

3. Bagian Administrasi
   a. Melakukan arsip data semua anggota yang mengajukan pembiayaan.
   b. Membuat surat untuk anggota yang tidak masuk kriteria setelah dilakukan survei secara langsung.
   c. Melakukan pengawasan jalannya pembiayaan anggota, selalu memantau pembiayaan anggota agar sesuai dengan waktu yang disepakati.
   d. Melakukan perhitungan seluruh anggota lancar dan anggota tidak lancar pada akhir bulan.
   e. Melakukan adimnitrasi terkait dengan pendaftaran pembiayaan anggota.
4. Teller

   Teller memiliki tanggungjawab kepada manajer dengan tugas diantaranya :
   a. Melayani anggota dalam penarikan dan setoran.
   b. Mengecek, menghitung transaksi setiap hari dengan computer atau alat penghitung.

c. Melakukan pemriksaan kas, pembayaran penarikan anggota dan memastikan jumlah uang yang nasabah miliki cukup untuk dilakukan penarikan.
d. Mengecek keakuratan semua slip setoran dan penarikan.
e. Memastikan brankas agar saldo kas selalu sesuai.

5. *Marketing* atau kolektor, Tugasnya yaitu :
   a. Melaksanakan pemasaran pada produk yang ada agar tersebar luaskan kepada masyarakat yang membutuhkan.
   b. Selalu memastikan ketepatan waktu angsuran sesuai ketentuan yang sudah disepakati.
   c. Dapat selalu mengecek tidak ada selisih uang yang ditarik dari anggota dan penyetoran pada BMT.
   d. Mencarikan solusi bagi usaha yang memiliki masalah, melaksanakan berbagai cara baik penjualan jaminan yang dilakukan secara hukum ataupun kekeluargaan.
   e. Menjumlah tagihan kesluruhan sebagai pembiayaan yang sudah ditargetkan marketing.
   f. Mengunjungi dan melihat langsung kondisi usaha yang dimiliki anggota.
   g. Melaksanakan penarikan terhadap anggota yang melakukan pembiayaan, sesuai ketetapan jangka waktu maupun tanggal kesepakatan.

4. Produk-Produk BMT Mentari Bumi

a. Penghimpunan Dana

1) Simpanan Sukarela

Yaitu simpanan yang setoran dan penarikan dapat ditransaksikan sesuai keinginan kita, serta memperoleh bonus setiap akhir bulan tanpa administrasi.

Manfaat simpanan sukarela di BMT Mentari Bumi, yaitu :

a) Sebagai cadangan likuiditas yang penyetoran dan pengambilannya mudah.

b) Dapat digunakan sebagai jaminan dalam pembiayaan.

Fitur simpanan sukarela yaitu :

a) Memperoleh bonus bulanan.
b) Menggunakan akad *wa'diah.*
c) Tidak ada administrasi.
d) Setoran pertama Rp. 25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-.

2) Simpanan Pendidikan

Merupakan simpanan lancar yang dipergunakan untuk melanjutkan pendidikan lanjutan.

Manfaat simpanan pendidikan di BMT Mentari Bumi, yaitu :

a) Sebagai cadangan likuiditas yang penyetoran dan pengambilannya mudah.
b) Sarana anak untuk bisa menabung sejak kecil.
c) Menerapkan sejak kecil untuk menyimpan uang.

Fitur simpanan pendidikan, yaitu :

a) Memperoleh bonus akhir tahun.
b) Diterapkan dengan akad wa'diah.
c) Tidak ada administrasi.
d) Setoran pertama Rp. 25.000,- dan setoran setoran selanjutnya minimum Rp. 10.000,-.

3) Simpanan Berjangka

Adalah simpanan yang dikelola untuk jangka waktu tertentu, anggota menerima bagi hasil setiap bulan dan tidak ada adminitrasi.

Adapun manfaat simpanan berjangka di BMT Mentari Bumi, sebagai berikut :

a) Memperoleh bagi hasil yang seimbang.
b) Dana dapat dialokasikan dalam bentuk usaha.
c) Ikut membantu usaha kecil menengah untuk dapat investasi syariah.

d) Jalan terbaik yang diberikan kepada anggota dalam investasi, dengan perolehan keuntungan bagi hasil.

e) Dapat dipergunakan untuk jaminan.

Fitur simpanna berjangka, yaitu :

a) Menggunakan akad mudharabah (bagi hasil)

b) Nominal minimum Rp. 5.000.000,-.

c) Terdiri 3 Jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.

4) Simpanan Hari Tua atau Masa Depan

Merupakan simpanan untuk persiapan masa yang akan datang dengan pengambilan simpanan minimal 3 tahun.

Manfaat simpanan hari tua dan masa depan di BMT Mentari Bumi, sebagai berikut :

a) Memperoleh bagi hasil sesuai.

b) Bisa dipergunakan untuk investasi jangka panjang.

c) Sebagai salah satu investasi yang menenangkan dimasa yang akan datang.

Fitur simpana hari tua dan pendidikan, yaitu :

a) Diproses dengan akad mudharabah (bagi hasil).

b) Tidak ada uang administrasi.

c) Pertama yang dibayarkan Rp. 100.000,- dan selanjutnya minimum Rp. 100.000,-.

b. Pembiayaan

1) Pembiayaan Murabahah

Adalah suatu perjanjian jual beli yang sesuai dengan persetujuan diantara penjual (BMT Mentari Bumi) dengan pembeli, dengan kesepakatan pembeli memberi keuntungan terhadap penjual dengan sepengetahuan pembeli sesuai harga perolehannya.

2) Pembiayaan musyarakah

Yaitu pembiayaan yang diberikan pihak BMT Mentari Bumi kepada anggota dalam bentuk modal dana yang digunakan untuk

modal suatu usaha atau kebutuhan tertentu, diberikan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

3) Pembiayaan Ijarah Multijasa

Merupakan kegiatan sewa menyewa suatu barang maupun jasa, kedua belah pihak melakukan akad objek sewa mendapatkan upah dari penyewa sesuai kesepakatan.

4) Akad Qardhul Hasan

Adalah akad untuk memperoleh pinjaman dana, pihak peminjam wajib mengembalikan pinjaman hanya pokoknya dengan jangka waktu yang telah ditentukan (Brosur BMT Mentari Bumi Purbalingga)

B. Proses rekrutmen pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Analisis rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, rekrutmen sendiri dilakukan secara periodik. Akan tetapi apabila memerlukan kebutuhan pegawai baru secara mendadak maka segera untuk melakukan rekrutmen. Sesuai dengan keterangan Bu Dianita mengatakan :

> *"Terkait rekrutmen yang dilaksanakan di BMT Mentari Bumi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak tentu, dikarenakan tahun 2021 karyawan banyak yang resign otomatis kami melaksanakan rekrutmen dan kembali lagi sewaktu waktu bisa saja mengadakan rekrutmen apabila mengalami kekosongan karyawan" (wawancara dengan Bu Dianita Juli Hapsari Selaku HRD BMT Mentari Bumi pada hari jumat, 03 juni 2022)*

Dari pernyataan Bu Dianita sangat jelas bahwa penerapan rekrutmen pegawai BMT Mentari Bumi Purbalingga dilakukan secara isidental. Adapun rekrutmen di BMT Mentari Bumi Purbalingga melalui :

1. Metode Rekrutmen

   Metode rekrutmen yang dilaksanakan di BMT Mentari Bumi ada dua :

   a. Metode Internal

      Metode rekrutmen internal merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam merekrut karyawan melalui orang internal

perusahaan yang sudah menjadi pegawai perusahaan. Dalam pelaksaanya ada dua cara yaitu :

Promosi

Promosi ini dilakukan oleh pegawai BMT Mentari Bumi Purbalingga dengan cara memberikan informasi lowongan kerja kepada teman dekat, saudara dan melalui media sosia yang mereka miliki.

b. Metode Eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan metode yang dilakukan perusahaan dalam mendapatkan pegawai melalui masyarakat secara umum, menyebarkan brosur diberbagai media dengan harapan masyarakat umum yang mendaftar sudah sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan.

2. Media Rekrutmen

Media rekrutmen yang digunakan pada BMT Mentari Bumi melalui :

Media publik

Merupakan Media yang diterapkan dengan cara membuka lowongan pekerjaan secara luas pada publik di 5 kantor cabang baik disebarluaskan dengan menggunakan brosur melalui media sosial. Seperti keterangan Bu Dianita :

> *"kami merekrut karyawan dengan menyebarkan lowongan pekerjaan dalam bentuk brosur diberbagi media via pos, facebook, instagram serta 5 cabang kantor BMT Mentari Bumi Purbalingga" (wawancara dengan Bu Dianita Juli Hapsari Selaku HRD BMT Mentari Bumi pada hari jumat, 03 juni 2022)*

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pihak BMT Mentari Bumi mengambil media rekrutmen hanya menggunakan 2 media sosial *facebook* dan instagram. Selain hal tersebut dapat menggunakan media sosial lainnya seperti *story whatsapp, story instagram* oleh para pegawai

dan media *offline* dilakukan melalui papan pengumuman yang ada di kantor pos.

3. Tahapan Rekrutmen

Tahapan BMT Mentari Bumi dalam merekrut pegawainya antara lain :

a. Melakukan koordinasi

Sebelum melakukan rekrutmen pertama kali yang harus dilakukan yaitu berkoordinasi dengan pimpinan BMT. Koordinasi ini bertujuan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan pimpinan dan anggota karyawannya. Dengan melakukan koordinasi juga dapat menghindari adanya perbedaan pelaksanaan tugas masing-masing. Oleh karena itu, tahap-tahap yang akan dilaksanakan jelas dan mudah karena sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Tanpa adanya koordinasi sebuah perusahaan tidak akan berjalan efektif sebab, satu pihak dan pihak yang lain akan terjadi perbedaan dalam menjalankan tugas menyebabkan tidak tercapainya sebuah tujuan yang telah direncanakan. Seperti pernyatan Bu Dianita :

> *"kami bersama pengurus BMT Mentari Bumi melakukan koordinasi satu sama lain yang kami libatkan diantaranya HRD, IT, Sekretaris Serta Pihak Atasan, dengan tujuan agar dalam pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan baik. serta menetukan jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam rekrutmen sesuai kebutuhan BMT " (wawancara dengan Bu Dianita Juli Hapsari Selaku HRD BMT Mentari Bumi pada hari jumat, 03 juni 2022)*

Dalam hal ini sangat penting terkait adanya bagaimana mengkoordinasikan bersama satu sama lain dalam mendapatkan calon pegawai berkualitas. penambahan pegawai baru yang nantinya akan bergabung untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Dengan menerapkan koordinasi hal ini merupakan tindakan tepat untuk memudahkan pihak BMT dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi serta memperhitungkan rencana perekrutan karyawan sesuai jumlah yang dibutuhkan apakah sudah sesuai dengan rencana awal.

b. Persyaratan administrasi

Administrasi adalah syarat yang harus dilengkapi oleh pelamar apabila ingin melamar kerja di BMT Mentari Bumi Purbalingga. Pada persyaratan ini pihak BMT melihat secara langsung berkas lamaran yang telah dikumpulkan pelamar. Sesuai dengan tahap pertama yaitu koordinasi dahulu selanjutnya setelah koordinasi pihak BMT menentukan persyaratan administrasi terkait segala persyaratan yang harus dilengkapi pelamar. Dalam tahap ini agar dapat memudahkan pelamar menyeleksi berkas administrasi nantinya.

c. Kriteria

Kriteria dalam rekrutmen ini merupakan standar yang sudah ditentukan Perusahaan untuk memilih calon pegawai sesuai koordinasi yang sudah disepakati. Dengan adanya kriteria yang sudah ditentukan BMT Mentari Bumi Purbalingga pelamar tentu akan melihat kriteria tersebut sesuai pada dirinya atau tidak, kriteria sangat penting dalam rekrutmen agar memudahkan perekrut memilah calon pegawai yang sudah sesuai kriteria.

Adapun kriteria yang ditentukan BMT Mentari Bumi Purbalingga dalam proses rekrutmen antara lain :

1) Muslim

Merupakan kriteria yang wajib dalam rekrutmen BMT Mentari Bumi Purbalingga, sebab BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang mengharuskan pekerja sesuai dengan prinsip islam. Mulai dari sifat amanah dan jujur yang harus diterapkan.

2) Pendidikan minimal S1

Pendidikan adalah hal penting dalam tahap rekrutmen perusahaan, terlebih untuk ditempatkan pada lembaga keuangan syariah tentunya pelamar harus mempunyai ilmu pengetahuan yang lebih terkait ekonomi syariah, muamalah dan lainnya. BMT Mentari Bumi Purbalingga menetapkan minimal S1 untuk semua posisi dengan adanya pertimbangan, minimal lulusan S1 mereka sudah

mempelajari teori dan praktek secara langsung yang diterapkan di masa perkuliahan.

Sebelumnya BMT Mentari Bumi masih menerapkan ada beberapa posisi minimal lulusan SMA sederajat. Adanya kemajuan teknologi, perkembangan dan kemampuan saat ini BMT Mentari Bumi menetapkan kriteria pendidikan minimum lulusan S1. Lulusan S1 dianggap lebih mampu menganalisis suatu pekerjaan lebih baik, tentu dihadapkan pada lembaga keuangan syariah yang membutuhkan pegawai cermat, detail, teliti serta jujur.

3) Pria atau wanita maksimal 28 tahun

BMT Mentari Bumi menetapkan jenis kelamin pria atau wanita yang memiliki umur maksimal 28 tahun. Spesifikasi ini harus ditetapkan pada posisi tertentu membutuhkan pegawai laki laki atau wanita bahkan keduanya. BMT Mentari Bumi menetapkan usia maksimal pelamar 28 tahun diberbagai posisi, apabila tidak ada ketentuan jenis kelamin dan usia maka pihak BMT kurang memenuhi spesifikais dalam rekrutmen akan mempersulit dalam pelaksanaan seleksi.

4) Memiliki SIM C

Sebagai pengendara yang baik terutama sepeda motor, BMT Mentari Bumi menganjurkan dalam spesifikais rekrutmen harus memiliki SIM C. sebab SIM C merupakan hal yang wajib dimiliki pengendara sepeda motor untuk melakukan aktivitas di jalan raya baik bekerja ataupun keperluan lain dalam tugas kantor.

5) Menguasai *Ms office*

Keahlian menguasai ms office merupakan skill yang harus dikuasai pelamar kerja, sebab saat ini segala pekerjaan pasti menggunakan program *microsof office*. BMT Mentari Bumi Purbalingga mempertimbangkan dan memberi nilai lebih pada pelamar yang mempunyai skill dalam menguasai *ms office*.

6) Penempatan pegawai di cabang manapun yang ada di Purbalingga

Penempatan sebagai tempat pegawai apabila diterima menjadi bagian BMT Mentari Bumi, menempatkan calon pegawai di berbagai cabang yang ada di Purbalingga yang mengalami kekosongan pegawai. Hal ini efektif disebutkan di awal untuk wilayah penempatan yang nantinya pegawai diterima agar memperjelas pelamar sehingga mencantumkan wilayah penempatan.

C. Proses seleksi pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Seleksi dilakukan sesudah lamaran diterima perusahaan, pihak perekrut memilih diantara lamaran yang ada untuk mengikuti tahap tes selanjutnya. Seleksi sendiri memiliki tujuan untuk memperoleh calon pegawai yang paling tepat diantara yang ada, oleh karena itu tidak mudah bagi perusahaan untuk memilih calon pegawai yang tepat hanya berdasarkan satu kali tes saja. memperoleh pegawai yang berkualitas memerlukan berbagai langkah agar benar-benar mendapat pegawai yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Persyaratan Berkas Seleksi

Adapun berkas yang harus dilengkapi pelamar di BMT Mentari Bumi Purbalingga dalam proses menyeleksi sebagai berikut :

a. Seleksi administrasi

Tahapan ini merupakan seleksi awal yang dilakukan setelah surat lamaran diterima perusahaan, lalu di cek oleh pihak perekrut BMT Mentari Bumi Purbalingga memilah apakah berkas yang sudah terkumpul tersebut memenuhi persyaratan saat pengumuman lowongan pekerjaan. Pada tahap seleksi pihak perekrut mencari berkas lamaran yang paling lengkap dan sesuai dengan ketetapan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Seleksi administrasi ini efektif apabila penyeleksi telah menemukan berkas yang tepat. Sesuai keterangan Bu Asri Riana selaku Sekretaris BMT Mentari Bumi Purbalingga :

"syarat administrasi yang harus dilengkapi pelamar ada surat lamaran, kartu tanda penduduk,kartu keluarga, foto

copy ijazah dan foto copy transkip nilai, surat keterangan catatan kepolisian, pas foto ukuran 3x4, daftar riwayat hidup"

Dapat diketahui pernyataan di atas merupakan syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh pelamar diantaranya surat lamaran, surat lamaran merupakan hal penting yang harus ada di dalam berkas lamaran dari surat lamaran yang dibuat pelamar menunjukan darimana sumber yang diperoleh pelamar mendapatkan lowongan kerja, tujuan pelamar bekerja sesuai kualifikasi yang dimiliki, posisi pekerjaan yang diharapkan, kemudian pada bagian tengah surat lamaran menerangkan syarat lain yang dilampirkan. Kemudian setelah surat lamaran ada kartu tanda penduduk adalah suatu bukti seorang pelamar mempunyai identitas sebagai penduduk warga negara serta menempati wilayah tertentu sesuai dengan alamat yang ada pada identitas kartu penduduk.

Foto copy kartu keluarga, dalam perusahaan pada umumnya dibutuhkan sebagai tanda bukti untuk mengetahui data terkait orang tua, saudara kandung yang dimiliki, istri atau suami serta anak yang dtnggung oleh pelamar. Data tersebut nantinya sebagai pertimbangan perekrut dalam bernegosiasi dengan pelamar mengenai asuransi yang ditawarkan, perolehan gaji dan hal lainnya. Setelah foto copy kartu keluarga ada foto copy ijazah dan transkip nilai, pada persyaratan lamaran kerja merupakan bukri pendidikan yang telah ditempuh nantinya akan disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan.

SKCK (surat keterangan catatan kepolisian) biasa disebut dengan surat keterangan kelakuan baik seseorang. Memiliki guna sebagai penilaian apakah pelamar memiliki kelakuan baik selama menjadi warga Negara atau sebaliknya pernah melakukan tindakan criminal tertentu. SKCK ini pada umumnya berlaku hingga 6 bulan. SKCK ini bisa dibuat dipolsek maupun didaerah pelamar tinggal sesuai dengan domisili. Untuk mendapatkan SKCK pelamar perlu memperoleh surat keterangan RT,RW, Desa dan Kecamatan. Adapun syarat yang

diperlukan dalam pembuatan SKCK adalah fotocopy kartu tanda penduduk dengan memperlihatkan kartu tanda penduduk asli, foto copy kartu keluarga, ijazah terakhi dan pas foto 6 lembar.

Pas foto merupakan syarat yang harus dilengkapi selanjutnya oleh pelamar sesuai dengan ukuran foto yang dikehendaki perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda seperti ukuran 2x3, 3x4, atau 4x6 tergantung ketentuan perusahaan. Latar belakang foto yang berwarna merah atau biru, foto sebaik mungkin mengenakan pakaian formal memakai jas atau blazer dengan rapi.

Daftar riwayat hidup atau *curriculum vitae* merupakan berkas lamaran selanjutnya yang harus dilengkapi. Didalam daftar riwayat hidup berisi biodata pelamar secara umum mulai dari nama, tempat tanggal lahir, alamat, nomor telefon yang dapat dihubungi, riwayat pendidikan, pengalaman organisasi, keahlian yang dimiliki, pengalaman kerja. Daftar riwayat hidup dibuat sebaik mungkin dengan jelas dan menarik agar menjadi pertimbangan pihak penyeleksi dalam memilih pelamar.

Beberapa syarat dalam seleksi administrasi di atas merupakan tahapan lembaga BMT Mentari Bumi Purbalingga untuk menentukan pilihan mereka sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga. Diadakan penyelesaian berkas administrasi mulai dari kartu identitas pelamar, pendidikan hingga pada daftar riwayat hidup/CV.

2. Proses Seleksi

Adapun proses seleksi yang dilakukan BMT Mentari Bumi dalam menyeleksi pegawai antara lain :

a. Berkas Administrasi

1) Surat lamaran

Merupakan suatu surat yang berisi keinginan pelamar untuk mendapatkan pekerjaan pada sebuah lembaga atau perusahaan yang sedang membutuhkan karyawan. Surat lamaran ini bersifat resmi dalam proses rekrutmen dan seleksi sangat penting bagi pelamar

membuat surat lamaran, sebab hal tersebut sebagai bukti nyata seorang pelamar yang ingin bergabung menjadi bagian dari perusahaan. Surat lamaran ini diwajibkan di BMT Mentari Bumi Purbalingga, dengan adanya surat lamaran kerja pihak perekrut mengetahui sejauh mana keseriusan mendaftar kerja dibuktikan dengan segala persyaratan yang telah dilengkapi.

2) Daftar riwayat hidup

Setelah surat lamaran yaitu persyaratan daftar riwayat hidup, tidak hanya dari surat lamaran namun juga dilihat dari beberapa syarat lain termasuk daftar riwayat hidup yang berisi biodata pelamar secara rinci, sebab secara tidak langsung pihak BMT dapat menilai pelamar dilihat dari biodata dirinya agar disesuaikan dengan posisi yang sedang dibutuhkan perusahaan.

3) Foto copy data diri

Persyaratan ketiga administrasi yaitu fc data diri yang terdiri dari Foto copy SKCK (surat keterangan catatan kepolisian), foto copy kartu tanda penduduk, foto copy ijazah terakhir, foto copy kartu keluarga, foto copy transkip nilai. Seseorang yang menjadi penduduk suatu wilayah tertentu diharuskan mempunyai identitas diri khususnya pada wilayah yang ditempati. Salah satuya kartu tanda penduduk merupakan identitas seseorang menjadi warga Negara tertentu, dimanapun berada ktp merupakan hal yang penting terutama dalam syarat administrasi rekrutmen.

Berkas lainnya ialah foto copy SKCK (surat keterangan catatan kepolisian) yang harus dilengkapi pelamar dalam rekrutmen di BMT Mentari Bumi Purbalingga. Hal tersebut sebagai bukti bahwa pelamar tidak sedang mengalami penanganan hukum.

Setelah SKCK foto copy lain yang harus dilampirkan yaitu foto copy ijazah terakhir dengan bukti ijazah terakhir pihak perekrut dapat mengetahui hasil belajar, jurusan kelulusan dari pelamar yang nantinya akan disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan. dalam

perusahaan ijazah sangat penting sebagai cara untuk mengetahui tingkat pendidikan pelamar.

Foto copy lainnya yang harus dilengkapi dalam proses rekrutmen di BMT Mentari Bumi adalah transkip nilai. Merupakan hasil nilai yang diperoleh pelamar selama menempuh pendidikan terakhir. Seorang pelamar kerja harus memiliki transkip nilai yang bagus sebab bekerja dalam lembaga keuangan syariah khususnya BMT harus memiliki nilai yang memadai, teliti serta cekatan dalam segala hal. Hal ini menjadi pertimbangan perekrut untuk memutuskan pelamar masuk ke tahap selanjutnya dalam rekrutmen.

b. Seleksi tertulis

Setelah lolos dalam seleksi adminitrasi pelamar selanjutnya melakukan seleksi tertulis yang dijadwalkan pada waktu terrtentu dan pelamar akan mendapatkan kabar atau telfon dari pihak sekretaris. Seleksi tertulis ini meliputi pengetahuan umum, perbankan syariah, fiqih muamalah dan yang lainnya.

c. Seleksi wawancara tahap awal

Seleksi wawancara ini merupakan wawancara tahap awal yang dilakukan oleh HRD, proses tanya jawab terhadap pelamar dengan tujuan untuk mengetahui lebih jauh terkait pelamar. Seleksi wawancara di BMT terdiri dari dua kali tahap wawancara yaitu wawancara awal dan wawancara akhir. Wawancara tahap awal ini ditangani oleh HRD sedangkan tahap akhir ditangani oleh atasan atau pimpinan BMT Mentari Bumi.

d. Tes psikotes

Psikotes adalah seleksi yang wajib dilaksanakan sebab psikotes ini berkaitan langsung dengan kepribadian pelamar kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap perusahaan. Hasil psikotes yang bagus menunjukan kepribadian pelamar yang bagus pula begitupun sebaliknya. tes psikotes yang diujikan meliputi potensi akademik, potensi dasar, pengetahuan umum dan lain sebagainya

(wawancara dengan Pak Herman Sulistiyono Selaku Manajer Operasional BMT Mentari Bumi pada hari sabtu, 04 juni 2022).

e. Tes kesehatan

Tes kesehatan ini dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui kondisi fisik dari pelamar kerja, kesehatan ini penting untuk di tes agar perusahaan mengerti bagaimana kondisi pelamar yang sebenarnya apakah memiliki riwayat penyakit atau tidak. Perusahaan harus mengetahui secara dini pelamar tersebut agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan saat sudah bekerja terkait penyakit yang dimiliki namun tidak ditangani sedari awal, hal tersebut merupakan kesalahan dan harus diminimalisir agar tidak terjadi dengan cara melaksanakan tes kesehatan. Penyeleksi pihak BMT Mentari Bumi Purbalingga sudah bekerjasama dengan salah satu rumah sakit sebagai tempat untuk mengecek kesehatan. Dengan adanya kerjasama dengan rumah sakit hal ini memudahkan penyeleksi karena pihak penyeleksi hanya menerima hasil dari cek kesehatan tersebut (wawancara dengan Pak Herman Sulistiyono Selaku Manajer Operasional BMT Mentari Bumi pada hari sabtu, 04 juni 2022).

f. Wawancara tahap akhir

Wawancara ini merupakan wawancara tahap akhir yang ditangani oleh atasan BMT Mentari Bumi Purbalingga. Tahap yang merupakan hasil akhir dari proses seleksi sehingga perusahaan harus hati-hati dalam menentukan hasil akhir yang tetapkan sebagai pegawai baru. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih pegawai baru, sebab keputusan ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan nantinya yang dilakukan oleh pegawai. Setelah memilih pegawai dan menetapkan hasil akhir dari wawancara tahap akhir pihak perusahaan melakukan perjanjian kontrak kerja kepada pegawai sebagai suatu jaminan pegawai baru untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan segala aturan yang ada diperusahaan.

D. Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi BMT Mentari Bumi Purbalingga

Peneliti mendapatkan data penelitian dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak perekrut di BMT Mentari Bumi Purbalingga yaitu HRD, Manajer Operasional dan Sekretaris sebagai informan. Data penelitian ini berupa hasil wawancara yang disajikan dalam bentuk tulisan dan dilakukan reduksi data untuk menghasilkan hasil akhir yang penting. Proses reduksi data dilakukan dari transkip wawancara lalu dirangkum, dipilih, difokuskan menghasilkan hal yang penting.

Peneliti memperoleh hubungan teori yang digunakan dengan hasil reduksi data, peneliti menemukan bahwa pihak perekrut BMT Mentari Bumi Purbalingga mengalami permasalahan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang efektif. Dimana dari hasil rekrutmen dan seleksi belum memenuhi pegawai dengan target yang diinginkan dalam memperoleh pegawai yang berkualitas terutama pada bagian admin. Seperti yang dinyatakan oleh Budiantoro (2009), rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila memperoleh pelamar kerja sebanyak-banyaknya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber, supaya dapat terjaring pegawai yang terbaik.

Jumlah pelamar yang masuk belum memenuhi target yang diharapkan, meskipun sudah menggunakan metode terbuka dalam merekrut pegawai namun jumlah karyawan yang mengisi berkas lamaran pekerjaan belum sesuai dengan target perusahaan, dari sisi lain ada beberapa karyawan yang *resign* dari kerjanya sehingga kekurangan jumlah karyawan namun pelamar yang masuk dan sudah pada tahap seleksi pertengahan banyak yang tidak masuk kualifikasi.

Menurut Mathis (2012), pelaksanakan perekrutan yang efektif adalah :

> *1.mengevaluasi manfaat rekrutmen, meliputi pengembangan media sosial periklanan dan keterlibatan dari manajer operasional, hubungan masyarakat dan citra. 2. Mengevaluasi waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, dimana perusahaan harus mempertimbangkan waktu yang dihabiskan untuk mengisi lowongan,3. Mengevaluasi jumlah dan kualitas perekrutan, dalam artian*

> *perusahaan harus dapat mempertimbngkan jumlah karyawan yang akan direkrut dan apakah karyawan tersebut memenuhi kualifikasi perusahaan,4. Meningkatkan efektivitas perekrutan.*

Berdasarkan teori Mathis, sebuah rekrutmen dapat dikatakan efektif apabila telah melaksanakan yang pertama evaluasi rekrutmen, seorang manajer operasional harus benar-benar memperhatikan bagaimana operasional perusahaan terutama dalam hal merekrut pegawai. Mulai dari mengembangkan media sosial dengan cara menyebar brosur lowongan kerja atau semacamnya di berbagai media massa seluas mungkin. supaya lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan dapat diketahui masyarakat umum seluruh wilayah dengan tujuan untuk menjaring pelamar sebanyak mungkin. Selain itu juga perlu membangun hubungan baik terhadap masyarakat supaya masyarakat mempunyai pandangan baik terhadap perusahan yang sedang membutuhkan pelamar, dalam hal ini masyarakat mampu membantu perusahaan dalam mendapatkan pelamar kerja salah satunya dengan menyampaikan informasi terhadap orang lain yang sedang membutuhkan pekerjaan.

Kedua evaluasi waktu yang dibutuhkan perusahaan dalam rekrutmen, melalui evaluasi berapa lama waktu yang diperlukan SDM perekrut dalam menyebarluaskan lowongan pekerjaan hingga target pelamar terpenuhi. Ketiga evaluasi jumlah dan kualitas dari pelamar, artinya perusahaan harus mengevaluasi berapa banyak lamaran yang masuk sesuai dengan target perusahaan. Kemudian apabila jumlah pelamar yang ditargetkan sudah terpenuhi perusahaan harus mengevaluasi kualifikais dari pelamar apakah sudah sesuai harapan atau justru belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Keempat meningkatkan efektivitas rekrutmen, merupakan evaluasi yang dilakukan perusahan setelah penyebaran lowongan pekerjaan ke berbagai media serta hasil yang diperoleh sudah sesuai target atau belum memenuhi target. Jika belum sesuai target maka perusahaan harus

mengevaluasi kembali agar dapat meningkatkan efektivitas dalam perekrutan.

Sedangkan sistem seleksi yang efektif menurut Budiantoro (2009) memiliki 3 sasaran yaitu :

> *1.Keakuratan seleksi dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas, 2. adanya jaminan setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberi kesempatan sama dalam proses seleksi, 3. keteribatan tenaga dalam proses seleksi yakin dengan hasil yang akan diperoleh.*

Sesuai dengan teori Budiantoro menyatakan bahwa seleksi dapat dikatakan efektif apabila sudah menguasai tiga tujuan. Pertama keakuratan proses seleksi dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas, artinya dalam menyeleksi pegawai harus memprediksi jawaban, informasi, karakter, pengalaman, keahlian pegawai dengan cermat agar tahapan seleksi yang dilakukan dapat menghasilakan pegawai berkualitas.

Kedua yaitu jaminan memiliki kesempatan yang sama dalam tahap seleksi apabila telah memenuhi persyaratan, artinya setiap pelamar yang telah memenuhi persyaratan perusahan memiliki hak sama untuk dapat mengikuti seleksi sesuai ketentuan perusahaan. Ketiga merupakan keterlibatan pihak penyeleksi yakin dengan hasil yang diperoleh setelah melaksanakan seleksi, memiliki arti bahwa SDM penyeleksi setelah melaksanakan berbagai tahap seleksi yakin dengan pelamar yag diperoleh pada tahap seleksi akhir sesuai dengan kriteria dan kualifikasi perusahaan.

Dari teori yang disajikan, peneliti menggali dan melakukan pengamatan terkait teori serta fakta yang ada dilapangan terkait permasalahan yang ada di BMT Mentari Bumi Purbalingga. Kemudian mengaitkan teori mengenai efektivitas rekrutmen dan seleksi, guna memperoleh fakta secara langsung dari lapangan dikaitkan dengan teori yang disajikan apakah sudah diterapkan dan berjalan dengan baik di BMT Mentari Bumi atau sebaliknya belum sesuai dengan teori yang disajikan. Dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dan pengamatan secara mendalam, kepada 3 informan di BMT Mentari Bumi Purbalingga.

Berikut merupakan tabel hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak rekrutmen yang menunjukan efektivitas rekrutmen dan seleksi calon pegawai BMT Mentari Bumi Purbalingga.

Tabel 1.4
Permasalahan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga

No	Proses Rekrutmen	Hasil Wawancara		
		Informan 1	Informan 2	Informan 3
1.	Rekrutmen Efektif menurut Budiantoro (2009)			
	a. Memperoleh pelamar sebanyak banyaknya	√	√	–
	b. pelamar memenuhi kualifikasiperusahaan	–	–	
	c. memperoleh pelamar dari berbagai sumber yang lebih luas	√	√	
2.	Perekrutan yang efektif menurut Mathis (2012) a. evaluasi pengeluaran dan manfaat perekrutan	–	√	–
	b. evaluasi waktu yang digunakan untuk mendapatkan pelamar, memperhitungkan jangka waktu yang diperlukan dalam rekrutmen	–	–	

	c. evaluasi jumlah pegawai yang telah direkrut sudah sesui serta apakah sudah memenuhi kualifikasi	–	–	–
	d. melakukan peningkatan efektivitas perekrutan	–	–	
3.	Seleksi yang efektif menurut budiantoro (2009)			
	a. keakuratan dalam proses seleksi secara tepat dalam mendapatkan pelamar yang berkualitas	–	–	
	b. berlaku adil setiap pelamar berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam seleksi	√	√	√
	c. keterlibatan sumber daya manusia dalam proses seleksi apakah sudah maksimal dan yakin dalam memilih pelamar	√	√	√

Sumber : data diolah dari hasil wawancara (2022)

Keterangan :

- : Belum Efektif

√ : Sudah Efektif

Kosong : Tidak ada wawancara yang berkaitan

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa permasalahan terkait efektivitas rekrutmen berdasarkan teori Budiantoro (2009) setelah

dilaksanakan wawancara terhadap 3 informan, menghasilkan uraian berikut dari segi jumlah pelamar belum memperoleh pelamar yang sebanyak-banyaknya sesuai dengan teori yang disajikan, tidak semua pelamar yang mendaftar memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan sebagian besar tidak memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. BMT Mentari Bumi Purbalingga, dalam melaksanakan proses rekrutmen menggunakan metode internal dan eksternal. Metode Internal dengan cara promosi, mutasi sedangkan metode eksternal melalui media sosial, yang dilakukan 5 kantor cabang seperti melalui status *whatsapp*, *facebook* bahkan melalui papan pengumuman kantor pos. namun dengan hasil pelamar yang diperoleh belum cukup efektif sesuai dengan fakta pengamatan peneliti dilapangan.

Teori rekrutmen yang efektif menurut teori Mathis (2012) dari hasil data wawancara dan pengamatan peneliti dapat diuraikan, pertama terkait evaluasi pengeluaran dan manfaat perekrutan BMT Mentari Bumi dalam melaksanakan rekrutmen meminimalisir pengeluaran biaya yang diperlukan dalam rekrutmen, sehingga penyebarluasan lowongan kerja dengan menggunakan brosur belum sepenuhnya menyeluruh di berbagai wilayah.

Selanjutnya teori yang ketiga yaitu perhitungan jangka waktu yang diperlukan dalam rekrutmen, BMT Mentari Bumi melaksanakan rekrutmen dalam jangka waktu 2-3 minggu hingga tahap seleksi akhir. Namun terkait kasus covid-19 rekrutmen yang dilaksanakan banyak mengalami kendala sehingga berbagai upaya dilakukan untuk memulihkan kondisi ekonomi yang berdampak pada operasional BMT Mentari Bumi Purbalingga. Dari kendala tersebut menyebabkan proses rekrutmen berjalan hingga 6 bulan. Teori yang ketiga yaitu jumlah pegawai yang direkrut sudah sesuai target dan kualifikasi perusahaan, BMT Mentari Bumi Purbalingga memperoleh 35 pelamar, hal tersebut belum sesuai dengan target perusahaan dan teori yang ada untuk memperoleh pelamar sebanyak mungkin. Dari pelamar yang ada banyak yang belum memenuhi kulifikasi sehingga dapat dinyatakan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mendapatkan pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Teori selanjutnya berdasarkan teori Budiantoro (2009) mengenai seleksi yang efektif ada tiga teori yang disajikan yaitu, teori pertama keakuratan secara tepat dalam memperoleh pelamar yang berkualitas sesuai dengan hasil data wawancara dan pengamatan peneliti menerangkan bahwa BMT Mentari Bumi belum sepenuhnya memperoleh pelamar yang sesuai kualifikasi. Hasil seleksi yang dilaksanakan pada kebutuhan posisi admin belum diperoleh, sebab pelamar yang masuk pada posisi admin tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Teori kedua berlaku adil setiap pelamar berhak mendapatkan kesempattan yang sama dalam proses seleksi, sesuai hasil wawancara dapat dinyatakan bahwa BMT Mentari Bumi telah melaksanakan seleski secara adil terhadap para pelamar. Pelamar yang sesuai kulifikasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya sedangkan pelamar yang memang dinyatakan tidak sesuai kualifikasi dinyatakan belum bisa mengikuti tahapan seleksi selanjutnya. Teori yang ketiga yaitu keterlibatan sumber daya manusia dalam proses seleksi apakah sudah maksimal dan yakin dari hasil pelamar yang dipilih, pada tahap seleksi awal hingga akhir segala upaya sudah dilakukan dengan baik oleh pihak perekrut BMT Mentari Bumi. Hasil pelamar yang dipilih pada tahap seleksi hingga akhir sesuai namun pada posisi admin setelah dilakukan tahap seleksi akhir tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga posisi tersebut masih mengalami kekosongan.

1. **Efektivitas Rekrutmen di BMT Mentari Bumi Purbalingga**

   Efektivitas dalam proses rekrutmen BMT Mentari Bumi dapat dinyatakan bahwa SDM sudah menerapkan sumber rekrutmen dengan metode internal dan eksternal. Namun media sosial yang digunakan dalam menyebarluaskan lowongan kerja tersebut hanya menggunakan media sosial instagram dan *facebook*, selain media sosial melalui 5 kantor cabang yang tersebar diwilayah purbalingga serta papan pengumuman di pos. jika pihak perekrut hanya menggunkan media sosial instagram dan *facebook* dalam proses penyebaran lowongan tersebut, dapat dinyatakan belum efektif untuk mendapatkan pelamar sebanyak mungkin. Disisi lain

media sosial yang digunakan pada saaat ini sudah bertambah banyak tidak hanya instagram dan *facebook* saja. Perusahaan juga dapat memperluas penyebaran lowongan kerja melalui instansi pemerintah, pedidikan dan lainnya.

Sesuai usaha yang telah dilakukan dalam mencari pelamar, jumlah pelamar yang diperoleh hanya 35 orang dari penyebaran berbagai media sehingga tidak sesuai dengan target. Dari sisi waktu yang digunakan terkait kondisi covid-19 sehingga menyebabkan BMT Mentari Bumi Melaksanakan Rekrutmen dengan jangka waktu yang cukup lama hingga 6 bulan hal ini dinyatakan kurang efektif.

2. Efektivitas Seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Dari hasil pengamatan dan informasi yang didapatkan peneliti dalam proses rekrutmen dan seleksi teridentifikasi total pelamar pada tahun 2021 adalah 35 lamaran, dari kebutuhan pegawai di BMT Mentari Bumi menyeleksi kembali dan menerima 5 posisi sesuai kualifikasi. Proses seleksi yang dilaksanakan pihak BMT Mentari Bumi Purbalingga pada tahap seleksi administrasi memperoleh 35 pelamar, kemudian tahap seleksi selanjutnya adalah tes tertulis pada tahap tes tertulis mendapatkan 10 pelamar. Hasil dari tes tertulis 25 pelamar yang mengikuti tes tertulis masih kurang memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas terkait materi tes tertulis yang diujikan, disebabkan kualifikasi pelamar yang masuk dari berbagai jurusan yang tidak memiliki pengetahuan berbasis syariah terkait dengan kebutuhan SDM di BMT Mentari Bumi yang kegiatan operasionalnya berdasarkan sistem syariah. Dilanjutkan tahap wawancara awal, psikotes, hingga cek kesehatan memperoleh 5 pelamar yang sudah ditentukan berdasarkan posisi yang dibutuhkan. Namun pada saat melaksanakan seleksi wawancara tahap akhir untuk posisi 5 pelamar yang telah ditentukan BMT Mentari Bumi Purbalingga, meliputi 3 pelamar untuk posisi marketing, 1 pelamar untuk posisi staf operasional dan 1 pelamar untuk posisi admin.

Hasil dari wawancara tahap akhir yang dilaksanakan dari 5 posisi tersebut menyatakan bahwa pelamar pada posisi admin tidak sesuai dengan harapan pihak BMT Mentari Bumi Purbalingga. Dikarenakan SDM pada posisi admin hasil seleksi tahap akhir tidak memenuhi standar dan kualifikasi perusahaan. Dilihat dari pengetahuan dan pemahaman terkait bidang tugas yang ditanyakan oleh penyeleksi tahap akhir pada pelamar posisi admin tersebut, masih belum sepenuhnya mengetahui pemahaman yang ditanyakan pada saat wawancara tahap akhir, sehingga hal tersebut belum sesuai dengan harapan dari pihak BMT Mentari Bumi Purbalingga. Dapat dinyatakan seleksi yang dilaksanakan pada pemilihan pelamar posisi admin belum efektif dikarenakan SDM yang diperoleh dari hasil seleksi posisi admin tersebut tidak sesuai kualitifikasi perusahaan.

Keterlibatan pihak sumber daya manusia dalam melaksankaan proses seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga sudah bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan proses seleksi dapat dinyatakan keterlibatan SDM penyeleksi sudah efektif.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh BMT Mentari Bumi Purbalingga menggunakan 2 metode, yaitu metode internal dan eksternal. Metode internal dilakukan oleh pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga melalui promosi. sedangkan metode eksternal dilakukan melalui penyebaran lowongan pekerjaan dengan media brosur dan disebarluaskan kepada masyarakat umum menggunakan media social seperti *facebook, instagram* atau melalui pengumuman di kantor pos dan 5 kantor cabang BMT Mentari Bumi yang tersebar diwilayah Purbalingga. Proses seleksi yang dilaksanakan di BMT Mentari Bumi Purbalingga melalui beberapa tahapan diantaranya melalui seleksi administrasi, wawancara, tes tertulis, psikotes, cek kesehatan dan hasil akhir penerimaan melalui pengumuman.

Efektivitas rekrutmen dan seleksi di BMT Mentari Bumi Purbalingga dapat ditunjukan dengan adanya jumlah pelamar yang mengajukan lamaran sesuai dengan informasi lowongan pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Rekrutmen yang dilakukan BMT Mentari Bumi Purbalingga sudah efektif, hal ini terlihat dari jumlah pelamar masuk sebanyak 35 dari jumlah dari jumlah kebutuhn 5 kualifikasi. Sedangkan efektivitas seleksi yang dilaksanakan BMT Mentari Bumi Purbalingga sesuai jumlah pelamar yang sudah masuk dibeberapa tahapan seleksi, ada satu calon karyawan pada posisi admin yang kurang memenuhi kualifikasi perusahaan, dilihat dari sisi pengetahuan, keahlian dan petimbangan lainnya. Sehingga seleksi yang dilaksanakan belum cukup efektif karena kebutuhan calon pegawai pada posisi admin tersebut belum terpenuhi.

B. Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi BMT Mentari Bumi
   a. BMT Mentari Bumi Purbalingga seharusnya mengumumkan lowongan pekerjaan dengan mengembangkan media sosial yang lebih luas selain *instagram dan facebook.* Yaitu melalui Depnaker, oran, situks jobseeker, Universitas Islam dan lembaga lain yang memungkinkan agar pelamar yang melamar lowongan pekerjaan tersebut lebih banyak sehingga memungkinkan untuk mendapatkan lebih banyak pelamar yang berkualitas.
   b. Mengevaluasi kembali waktu seleksi agra lebih efektif, agar tidak memakan waktu yang cukup lama sedangkan banyak pegawai keluar sehingga membutuhkan pegawai yang harus segera diisi.
   c. Mengevaluasi kembali kriteria calon pegawai yang lebih spesifik dari jurusan yang sesuai dengan kualifikasi posisi pekerjaan yang butuhkan BMT Mentari Bumi Purbalingga, sehingga calon karyawan yang masuk tersebut dapat memiliki pengetahuan atau keahlian yang sesuai dengan harapan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berninat melakukan penelitian dan pengembangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi serta pihak yang melaksanakan rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Bumi Aksara.

J Moleong, Lexy.2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Julainsyah, Noor.2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta :Kencana.

Kholis, Nur. 2011. Pengantar Keuangan Islam. Yogyakarta : Anggota IKAPI

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogyakarta : BPFE.

Mathis, Robert L dan H Jackson, John. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Gramedia.

Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan SDM untuk Oraganisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Notoatmojo, Soekijo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

P Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers.

Rosidah, 2003. *Sumber daya manusia : Konsep, Teori Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sinambela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sofyan, Riyanto.2006. *Bisnis syariah, mengapa tidak?,*PT. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Widya Kusuma, M Karebet. 2003. Menggagas Bisnis Islam. Jakarta : Gramedia.

Jurnal

Budiantoro, A. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik” *Jurnal PARSIMONIA* Vol.5 No.1 hal.32.

Cupian,Muhammad,Kadar,Esa. 2020. “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital” *Jurnal Ilmiah Manajemen,*Vol. 1 no. 1.

Handayanna,Purnamasari, Fatmawati,Frisma,indah.2020. “Sistem Pendukung Keputusan Perektrutan karyawan Online untuk Penerimaan Karyawan dengan Metode MOORA” *Jurnal Sains Komputer & Informatika* Vol.4 No.2 hal.488.

Kumaladevi, Arishinta.2018. “Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang” *PARSIMONIA* Vol.5 No.1 hal.32.

Musa,Yudha, Hendra,Hardi.2020. “Analisis Proses Rekrutmen Calon Karyawan dengan menggunakan Metode *Disc personality test* pada PT. Graha Humanindo Manajemen Proyek Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang” *Majalah Ilmiah Manajemen* Vol.9 hal 43.

Polindi,Farida, Miko,Ida.2019. “Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syariah” *Jurnal Aghinya STIESNU BENGKULU* Vol.2 No 1 hal.94.

Sucahyowati, Hari. 2020. “Peran Rekrutmen dalam Menghasilakan Sumber Daya Manusia Berkualitas pada Era Revolusi Industri 4.0” *Jurnal Saintara* Vol.4 no.2 hal.49.

Tanu, Choldun, Jonathan,Supono,Ibnu. 2020. “Sistem Informasi Penerimaan Karyawan studi kasus: PT.LO:ISTA INDONESIA” *Jurnal Ilmiah Manajemen Informatika* Vol.12, No.2 hal 48.

Trisylvana Azawari1, Novi Shintia, Muhammad Rizki .2020. “Efektivitas Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada PT.Pertamina (PERSERO) Integrated Terminal Banjarmasin” *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan* Vol.2 No.2 hal 142.

Skripsi

Alfiyuhanita.2019. "Efektivitas Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah KC Ponorogo" SKRIPSI.

Website

https://bmtmentaribumi.com (Diakses pada tanggal 10 januari 2022, pada pukul 14.00 WIB).

https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qhashah-ayat-26,html (Diakses pada tanggal 2 juni 2022, pada pukul 11.23 WIB)

Lampiran 1. Transkip Hasil Wawancara

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan pegawai

Naman Perusahaan : BMT Mentari Bumi Purbalingga

Narasumber : 1. Bu Dianita Juli Hapsari (HRD)

2. Pak Herman sulistiyono (Manajer operasional)

3. Bu Asri Riana Sari (Sekretaris)

1	T	Berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta bagian apa saja?
	J	5 kebutuhan, posisi admin1, posisi staf operasional 1, posisi marketing 3
2	T	Siapa saja yang terlibat dalam rekrutmen?
	J	kami melibatkan pengurus diantaranya Ketua,Sekretaris, Bendahara, HRD,IT dan sekretaris operasional pusat.
3	T	Apa saja metode rekrutmen yang digunakan, jelaskan!
	J	Metode rekrutmen yang digunakan ada metode internal dan eksternal, internal melalui promosi sedangkan eksternal disebarkan melalui seluruh masyarakat.
4	T	Media apa saja yang digunakan dalam rekrutmen, jelaskan!
	J	Kami menggunakan media publik melalui media sosial seprti *facebook*, instagram, kantor pos dan 5 kantor cabang.
5	T	Berapa jumlah lamaran yang masuk ?
	J	Ada 35 lamaran yang masuk
6	T	Apakah lamaran yang masuk sudah sesuai dengan harapan, jelaskan!
	J	Sesuai dengan jumlah lamaran yang masuk tentunya tidak sesuai harapan semua, banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi
7	T	Berapa jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi dan tidak memenuhi kualifikasi?
	J	Pelamar yang memenuhi kualifikasi ada 10, sedangkan 30 pelamar

		tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan
8	T	Berapa lama proses rekrutmen dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga pelamar diterima ?
	J	Proses rekrutmen memakan waktu 2-3 minggu, menyesuaikan kebutuhan akan tetapi terkait kendala covid-19 tahun 2021 mengalami kendala akhirnya rekrutmen dilaksankan hingga 6 bulan sembari menunggu kondisi ekonomi membaik.
9	T	Apa saja tahapan seleksi yang dilaksanakan, jelaskan!
	J	Tahapan seleksi dari awal seleksi administrasi, seleksi tertulis, wawancara tahap awal, psikotes, cek kesehatan dan wawancara tahap akhir.
10	T	Apakah setiap pelamar sudah memenuhi persyaratan yang ditentukan?
	J	Sebagian sudah memenuhi
11	T	Apakah jumlah yang dibutuhkan sudah sesuai harapan ?
	J	Sudah
12	T	Berapa pelamar yang mengikuti seleksi?
	J	Ada 15 pelamar
13	T	berapa orang yang menjadi tenaga seleksi?
	J	tenaga seleksi ada 4 orang
14	T	Dari bagian apa saja yang menjadi tenaga seleksi
	J	Dari bagian pengurus ketua, sekretaris, bendahara dan HRD
15	T	Berapa pelamar yang lolos seleksi, jelaskan!
	J	Kami membutuhkan 5 posisi, pada tahap seleksi akhir kami hanya memperoleh 4 posisi karena posisi admin tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan

Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL
Nomor: 500/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/02/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama	:	Elsa Yulina Sari
NIM	:	1717202014
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Pembimbing	:	Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
Judul	:	Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga

Pada tanggal 07/02/2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.
Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 7 Februari 2022
Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 4. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF
Nomor: 1781/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama	:	Elsa Yulina Sari
NIM	:	1717202014
Program Studi	:	Perbankan Syariah

Pada tanggal 26/07/2021 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **84 / A-**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal **29 Juli 2021**
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Lampiran 5. Sertifikat BTA PPI

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/6781/14/2020

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA	:	**ELSA YULINA SARI**
NIM	:	**1717202014**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur`an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	**80**
# Tartil	:	**70**
# Imla`	:	**70**
# Praktek	:	**70**
# Nilai Tahfidz	:	**70**

Purwokerto, 14 Jun 2020
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

ValidationCode

Nasrudin, M.Ag
NIP: 197002051 99803 1 001

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 6. Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT
APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/4332/V/2022

Diberikan Kepada:

ELSA YULINA SARI
NIM: 1717202014

Tempat / Tgl. Lahir: Purbalingga, 10 Juni 1999

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program *Microsoft Office*** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

Purwokerto, 27 Mei 2022
Kepala UPT TIPD

Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	85 / A-
Microsoft Excel	85 / A-
Microsoft Power Point	80 / B+

Lampiran 7. Sertifikat Bahasa Arab

IAIN PURWOKERTO

وزارة الشؤون الدينية

الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو

الوحدة لتنمية اللغة

www.iainpurwokerto.ac.id ٦٣٥٦٢٤-٠٢٨١ ,٥٣١٢٦ ,بوروكرتو ,٤٠ ,عنوان: شارع جنرال أحمد يني رقم

الشهادة

تشهد الوحدة لتنمية اللغة بأن:

الاسم : أيلسا يوليتا ساري

رقم القيد : ١٧٢٢٠٤٨٨٦٠٦

القسم : PSY

قد استحق/استحقت الحصول على شهادة إجادة اللغة العربية بجميع مهاراتها على المستوى المتوسط وذلك بعد إتمام الدراسة التي عقدتها الوحدة لتنمية اللغة وفق المنهج المقرر بتقدير:

٦٩ / ١٠٠ (جيد)

بوروكرتو، ١٧ يناير ٢٠١٨

الوحدة لتنمية اللغة

الدكتور ... الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٦٧٠٣٠٧ ١٩٩٣٠٣١٠٠٥

Lampiran 8. Sertifikat Bahasa Inggris

IAIN PURWOKERTO

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/2396/2021

This is to certify that :

Name : ELSA YULINA SARI
Student Number : 17220488606
Study Program : PSY

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:

SCORE : 73.37 GRADE: GOOD

ValidationCode

Purwokerto, June 2nd, 2021
Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP. 19700617 200112 1 001

lampiran 9. Biodata Mahasiswa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Elsa Yulina Sari
2. NIM : 1717202014
3. Tempat/Tgl Lahir : Purbalingga, 10 Juni 1999
4. Alamat Rumah : KarangJambe RT 03/ RW 01, Kec. Padamara, Kab. Purbalingga.
5. Nama Orang Tua

   Nama Ayah : Sugiono

   Nama Ibu : Mainah

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
   a. TK/PAUD, tahun lulus : TK Pertiwi KarangJambe, 2005
   b. SD/MI, tahun lulus : SD N1 KarangJambe, 2011
   c. SMP/MTS : SMP N 1 Padamara, 2014
   d. SMA/MA : SMA N 1 Padamara, 2017
   e. S.1 Tahun Masuk : 2017
2. Pengalaman Organisasi
   d. Komunitas Setya Laras Karawitan
   e. Komunitas Marketing Perbankan syariah

Purwokerto, 15 Juni 2022

Elsa Yulina Sari