

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA HOTEL NAMIRA
SYARIAH PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ZAINURI
NIM. 2013113239

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPEKALONGAN
2019**

Perpustakaan IAIN Pekalongan



Perpustakaan IAIN Pekalongan



**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA HOTEL NAMIRA
SYARIAH PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ZAINURI
NIM. 2013113239

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPEKALONGAN
2019**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ZAINURI**

NIM : **2013113239**

Judul Skripsi : **ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA HOTEL
NAMIRA SYARIAH PEKALONGAN**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sosial yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 Februari 2019

Yang menyatakan,



**ZAINURI
NIM. 2013113239**

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan M.M

Perum GTS 1 F 28 Mandungan Piyungan Bantul

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi 3
An. **Sdr. ZAINURI**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilakukan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

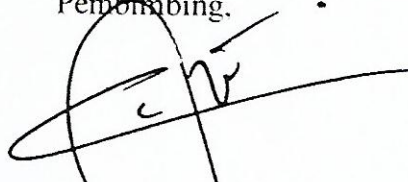
Nama : ZAINURI
NIM : 2013113239
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Namira Hotel Syariah Pekalongan.

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, ...1 Februari 2019
Pembimbing,



Ade Gunawan M.M
NIP. 19810425 201503 1002

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : **ZAINURI**
NIM : **2013113239**
Judul : **ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA HOTEL NAMIRA SYARIAH PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Rabu, 13 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I



Hj. Rinda Asytuti, M.Si
NIP:19771206 200501 2 002

Penguji II



Kuart Ismanto, M.Ag
NIP:19791205 200912 1 001

Pekalongan, 19 Maret 2019
Disahkan oleh Dekan,



Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH, M.H
NIP. 19780420 19903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana yang terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha



17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أ إ = ai	إ = ī
أ = u	أ و = au	أ = ū

C. Ta’ Matrbutāh

1. Transliterasi untuk *ta’ matrbutāh* hidup

Ta’ matrbutāh yang hidup atau yang mendapat harakat Fathāh, Kasrah, dan Ḍammah, transliterasinya adalah “T/t”.

2. Transliterasi untuk *ta’ matrbutāh* mati

Ta’ matrbutāh yang mati atau mendapat harakat sakin, transliterasinya adalah “h”.



Contoh:

طلحة : *ṭalḥah*.

3. Transliterasi untuk *ta' matrbutah* jika diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “*al-*” dan bacaannya terpisah makata’ *matrbutah* ditransliterasikan dengan “*h*”.

Contoh:

روضة الأطفال : *rauḍah al-atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah*

D. Huruf Ganda (Syaddah atau Tasydīd)

Transliterasi *Syaddah* atau *Tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi dilambangkan dengan huruf yang sama (konsonan ganda).

Contoh:

ربنا : *rabbanā*

نزل : *nazzala*

E. Kata sandang alif-lam “*ال*”

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan hurug *alif-lam ma'rifah* “*ال*”. Namun dalam transliterasi ini, kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyi yaitu “*ال*” diganti huruf yang sama dengan huruf yang mengikuti kata sandang tersebut.

Contoh:

الرّجل : *ar-rajulu*

السّيّدة : *as-sayyidah*

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Huruf sandang ditulis terpisah dengan kata yang mengikutinya

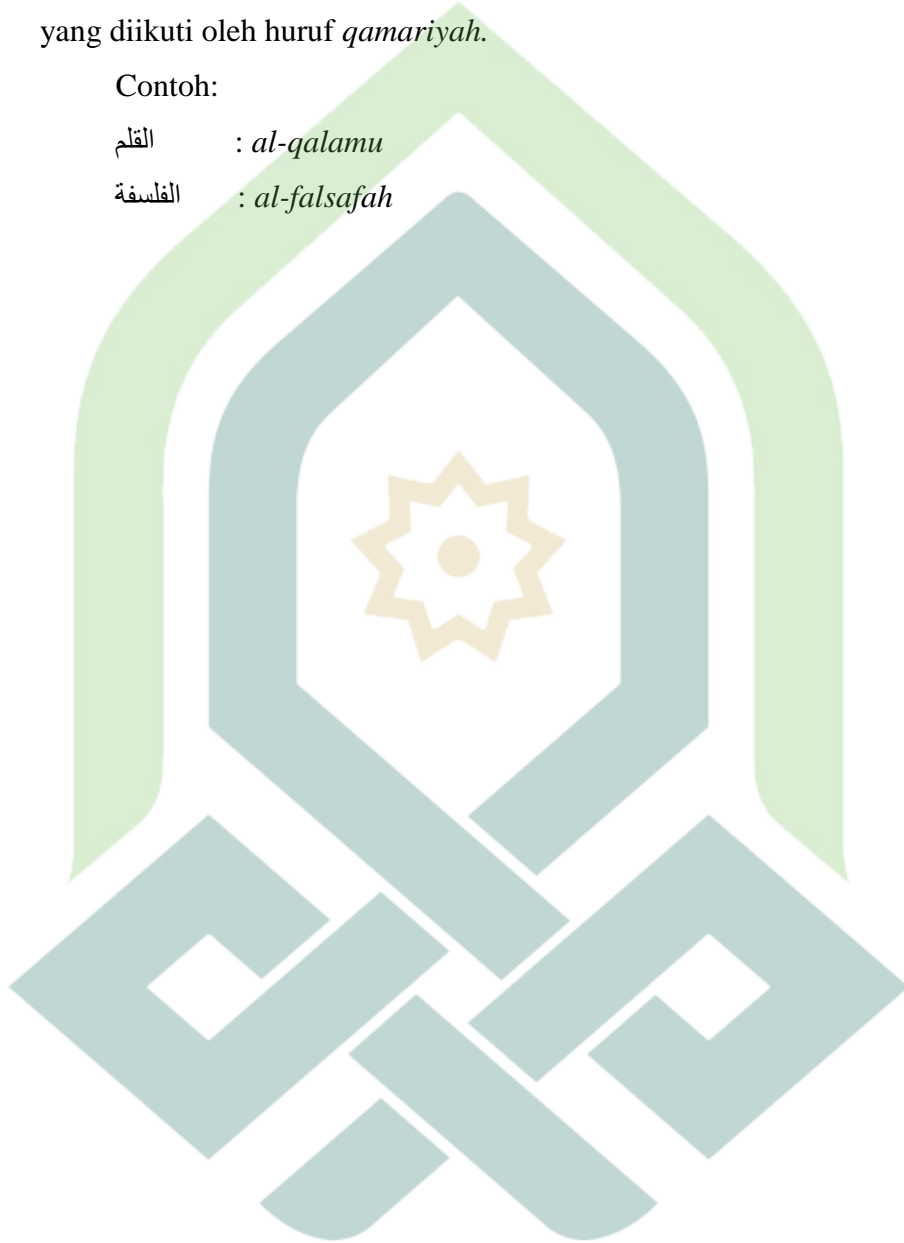


dan dihubungkan dengan tanda sambung (-). Aturan ini berlaku untuk kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

Contoh:

القلم : *al-qalamu*

الفلسفة : *al-falsafah*



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas RahmatMu dan segala KebesaranMu Ya Allah sehingga skripsi ini selesai, aku persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang memiliki arti penting dan bermakna dalam kehidupanku, dengan ini saya mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua ku tercinta, yang sangat ku sayangi Ayahanda Hj. Ahmad Yasir dan Ibunda Hj. Baikah, atas cinta dan kasih sayang serta do'anya dan atas segala dukungan yang diberikan, baik secara moril maupun materiil dengan tulus ikhlas, sehingga menghantarkanku meraih gelar sarjana. Tanpanya aku bukan siapa siapa. Dan mereka jugalah salah satu alasan terbesarku untuk selalu terus bersemangat ketika semangat saya mulai lemah.
2. Kakakku Makkiyah, Maria Zulfa dan Ela Sofa yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan do'anya,
3. Teman-teman seperjuanganku, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku bisa sampai disini, terimakasih untuk segala kebersamaan dan perjuangan yang telah kita lalui bersama selama ini.
4. Almamaterku Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan, tempatku menimba ilmu sampai ku bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.





MOTTO

“Aku tidak ingin menjadi lebih baik dari orang lain
Tetapi aku ingin menjadi lebih baik dari diriku yang dulu,
Karena akal pikiran kita menjadi sempit
jika kita sibuk memikirkan Orang lain.
Dan ia menjadi luas jika kita sibuk untuk memikirkan
Diri kita sendiri.”
(Habib Muhammad Baqir bin Yahya)

“Tak perlu menjelaskan tentang dirimu pada siapapun
karena yang menyukaimu tidak membutuhkannya
dan yang membencimu tidak akan mempercayainya”
(Ali bin Abi Thalib r.a)

ABSTRAK

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi aset terpenting dalam penentu keberhasilan suatu perusahaan. maka dibutuhkan perekrutan yang baik dan profesional untuk mendapatkan tenaga kerja ykarena berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, setiap lembaga perlu melaksanakan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja secara professional karena merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan, visi dan misi lembaga. ang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kejelasan tentang bagaimana pelaksanaan rekrutmen karyawan di Namira Hotel Syariah Pekalongan serta untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen karyawan yang diterapkan di Namira Hotel Syariah Pekalongan dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field researech*) dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu mendiskripsikan data yang diperoleh melalui data primer.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan sebagian sudah berdasarkan prespektif Islam. Hal ini terbukti bahwa dalam merekrut karyawan Namira Hotel Syariah Menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan dan kejujuran. Selain itu juga menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Islam yaitu meliputi *kafaah* (keahlian), *amanah* (terpercaya), *himatul 'amal* (etos kerja tinggi). Namun dalam hasil kerjanya belum memenuhi karakteristik perspektif Islam. Terbukti masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya.Namira Hotel Syariah Dalam proses perekrutan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). dikarenakan lembaga bergerak di bidang perhotelan yang berbasis syariah, Sistem yang digunakan merekrut adalah sistem *merit* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada keahlian, kecakapan, kesehatan dan pengalaman. Selain itu metode yang digunakan yaitu metode terbuka dan tertutup, tapi yang lebih dominan diterapkan adalah metode terbuka. Sedangkan sumber yang digunakan yaitu melalui sumber *Internal* dan *Eksternal*.

Kata Kunci : *Proses Rekrutmen, Rekrutmen Dalam Perspektif Islam*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Namira Hotel Syariah Pekalongan.” ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa'atnya di hari kiamat nanti.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan pengorbanan dalam segala hal bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan

2. Bapak Dr. H. Muhlisin, M.Ag selaku Wakil Rektor I IAIN Pekalongan

3. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

4. Bapak Agus Fakhrina, S. Ag, M.SI selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan

5. Bapak Kuat Ismanto, M.Ag Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan

6. Bapak Ade Gunawan, MM dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing sampai skripsi ini selesai.

Bapak Mansur Cahdi Mursid, MM Dosen Wali yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses skripsi ini.

8. Segenap Dosen Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

Owner Namira Syariah Pekalongan dan seluruh divisi dan staf karyawan yang ikut terlibat dalam penelitian ini.



10. Bapak Yazid Mubarak Basalamah selaku Hrd Namira Syariah Pekalongan yang telah memberikan izin untuk penelitian ini. dan yang selalu bersedia untuk saya wawancarai. mohon maaf terkadang saya suka merepotkan.
11. Para staf karyawan Namira Syariah Pekalongan yang telah bersedia untuk penulis wawancarai.
12. Dan semua pihak yang membantu, mendukung dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya, penulis hanya dapat mendoakan semoga Allah membalas kebaikan mereka selama ini. Penulis berharap agar Skripsi ini dapat berguna dan dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, ... Desember 2018

ZAINURI
NIM. 2013113239



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Rekrutmen Karyawan	11
1. Rekrutmen	11
2. Tujuan Rekrutmen	13
3. Proses Rekrutmen.....	14
4. Sistem Rekrutmen	18
5. Sumber Rekrutmen.....	19
6. Metode Rekrutmen	21
7. Kendala Rekrutmen	22
8. Prosedur Rekrutmen	24
B. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam.....	25
1. <i>Ahliyah</i>	29
2. <i>Himmatul</i> ‘Amal (Etos Kerja Tinggi)	32
3. Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)	33



C. Tinjauan Pustaka	33
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Metode Penelitian	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
D. Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	48
G. Keabsahan Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Hotel Namira Syariah Pekalongan.....	53
1. Profil Namira Hotel Syariah Pekalongan.....	54
2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan	53
3. Struktur Organisasi Hotel Namira Syariah Pekalongan	56
4. Tata Tertib Tamu Hotel Namira Syariah Pekalongan	58
5. Kamar Tamu dan Fasilitas Hotel Namira Syariah Pekalongan	60
B. Analisis Rekrutmen Karyawan di Namira Hotel Syariah.....	69
1. Proses Rekrutmen.....	70
2. Sistem Rekrutmen	71
3. Sumber Rekrutmen.....	78
4. Metode Rekrutmen	79
5. Prosedur Rekrutmen	81
C. Analisis Rekrutmen dalam Perspektif Ekonomi Islam di Namira Hotel Syariah	82
1. Keahlian dan Kecakapan	86
2. Kesehatan Moral dan Fisik.....	88
3. Pengetahuan yang Baik	89
4. Pendidikan dan Latihan	90
BAB V PENUTUP	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pata Rekrutmen Namira Hotel Syariah Pekalongan	6
Tabel2.1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	38





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen Karyawan	17
Gambar 3.1 Triangulasi Metode	50
Gambar 3.2 Triangulasi Sumber	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Namira Hotel Syariah Pekalongan	56





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara.....
Lampiran 2	Transkrip Wawancara.....
Lampiran 3	Surat Pengantar Penelitian.....
Lampiran 4	Surat Keterangan Telah melakukan penelitian.....
Lampiran 5	Dokumentasi.....
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi.¹

Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta karsa. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya lembaga dalam pencapaian tujuan. Seberapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan

¹ Siti Ririn Fauziah, *Sistem Rekrutmen karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand' Collection Pandanaran*, Skripsi (Semarang: Universitas Islam Wali Songo Semarang, 2015)

tersedianya modal, namun jikatanpa sumber daya manusia yang diharapkan maka akan sulit bagilembaga untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagusnyaperumusan tujuan dan rencana organisasi, semuanya hanya akansia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan,apalagi kalau dibiarkan begitu saja.²

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen,yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamaryang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi, proses ini dimulaiketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber danberagam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.³Artinya,secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti prosesrekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jikaproses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompokpelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang palingmemenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalamorganisasi yang memerlukannya.⁴

Dalam Alqur'an dan Hadist terdapat pedoman bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. manajemen sumber Daya Insani

² Masriyah, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang*, Skripsi (Semarang: Unversitas Negri Islam Wali Songo Semarang, 2015)

³ Marwansyah, *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kedua*,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 106.

⁴ Sondang P. Siagian, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 102.

adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.⁵Defenisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem rekrutmen sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang direkrut dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

﴿لَا يَجْرِي عَلَيْكُمْ فِي الْحَرْبِ حَتَّى تَكُونَ لَكُمْ خَيْرٌ مِّنْهُمْ أَوْ يَكُونُوا عَشِيرَتِكُمْ أُولَٰئِكَ يَجْرِي عَلَيْهِمْ حَقُّ الْقَتْلِ أَوْ الْكَيْفِ ۚ﴾
 ﴿لَا يَجْرِي عَلَيْكُمْ فِي الْحَرْبِ حَتَّى تَكُونَ لَكُمْ خَيْرٌ مِّنْهُمْ أَوْ يَكُونُوا عَشِيرَتِكُمْ أُولَٰئِكَ يَجْرِي عَلَيْهِمْ حَقُّ الْقَتْلِ أَوْ الْكَيْفِ ۚ﴾
 ﴿لَا يَجْرِي عَلَيْكُمْ فِي الْحَرْبِ حَتَّى تَكُونَ لَكُمْ خَيْرٌ مِّنْهُمْ أَوْ يَكُونُوا عَشِيرَتِكُمْ أُولَٰئِكَ يَجْرِي عَلَيْهِمْ حَقُّ الْقَتْلِ أَوْ الْكَيْفِ ۚ﴾
 ﴿لَا يَجْرِي عَلَيْكُمْ فِي الْحَرْبِ حَتَّى تَكُونَ لَكُمْ خَيْرٌ مِّنْهُمْ أَوْ يَكُونُوا عَشِيرَتِكُمْ أُولَٰئِكَ يَجْرِي عَلَيْهِمْ حَقُّ الْقَتْلِ أَوْ الْكَيْفِ ۚ﴾

Artinya: “karena orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Al-Qashas [28]:26)

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya

⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.164.

dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun.⁶

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kefakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁷ Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

⁶ Siti Ririn Fauziah, *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection pandanaran Semarang*, Skripsi, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015)

⁷ Sihotang, *Manajemen sumber Daya Manusia, Ceakan Pertama*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), hlm.27.

Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses ujikelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudianhari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

Hotel Namira Syariah Pekalongan adalah hotel yang berdiri di lokasi yang sangat strategis dan dekat dengan pusat perbelanjaan serta berada di pusat kota pekalongan. Hotel Namira Syariah adalah hotel pertama di tengah kota yang mengutamakan konsep syariah. sebagai Hotel yang menganut sistem syariah, Hotel Namira Syariah memiliki komitmen yaitu menciptakan tempat usaha yang bernilai syariah dan juga menciptakan kenyamanan para tamu yang datang. Melihat perkembangan pariwisata yang semakin meningkat, Namira Syariah membuka anak cabang Hotel yang berada di Kota Surabaya, hal ini bertujuan untuk perluasan usaha dan meningkatkan omset dari para wisata yang banyak berkunjung di hotel untuk keperluan penginapan dan lain sebagainya.

Selainitu Namira Hotel Syariah juga mempunyai konsep manajemen yang sudah berdasarkan dengankriteria secara syariah untuk para sumber daya manusianya dalam merekrut calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya test wawancara untuk bisa membaca Al-Quran, interview pengetahuan tentang agama islam dan test ketekunan dalam sholat setiap hari. Selain itu juga adanya aturan yang diperuntukkan oleh karyawan

wanita maupun laki-laki untuk berpakaian muslim atau muslimah, dan juga menerapkan aturan khusus untuk karyawan laki-laki wajib berjenggot hal ini bertujuan untuk mensyiarkan sunnah Nabi Saw di lingkungan perusahaan. Disini telah membuktikan bahwa karyawan merupakan cerminan bagaimana tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria dalam ekonomi Islam.

Melihat penelitian yang dilakukan ditempat tersebut yaitu adanya (*turn over*) atau perputaran jumlah karyawan yang masuk maupun keluar dengan berbagai macam keterangan sehingga Namira Hotel Syariah perlu melakukan perekrutan segera untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong. Sebagian karyawan yang keluar biasanya karena adanya masa kontrak kerja yang sudah habis, adanya karyawan yang pensiun dan lain sebagainya. Kegiatan rekrutmen yang dilakukan yaitu tiap satu tahun sekali dengan syarat terdapat karyawan yang berhenti atau keluar (*resign*) dan perlu memaksukkan karyawan baru yaitu dengan diadakannya kegiatan proses rekrutmen karyawan. Adapun beberapa data karyawan yang diperoleh berikut ini

Tabel 1.1: Data dari Namira Hotel Syariah Pekalongan⁸

No	Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1	2016	Hose keeping = 7 Marketing = 9 Front Office = 7	Hose keeping = 3 Marketing = 3 Front Office = 2
2	2017	F&B Service = 9	F&B Service = 3

⁸Mubarak Yazid Basalamah, Hrd Namira Hotel Syariah Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan 2 Mei 2018.

	Bill Boy =7	Bill Boy = 5
--	-------------	--------------

Sumber : wawancara pribadi

Melihat dari adanya perputaran (*Turn Over*) karyawan baik yang masuk maupun keluar, Namira Hotel Syariah perlu melakukan sistem rekrutmen bertujuan untuk mencari atau merekrut karyawan yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan setiap calon karyawan. Namun tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum saja tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan. Akan tetapi Namira Hotel Syariah belum semuanya merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, terbukti bahwa ada karyawan yang belum berpengalaman dalam bidangnya seperti bidang komunikasi (Pramuniaga, Customer Service, Jaga Pintu atau JP). Menurut bapak Mubarak Yazid Basalamah membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yaitu harus berpengalaman dalam bidangnya sehingga dalam melakukan pekerjaan atau jabatan yang diberikan dapat dilakukan lebih baik, tepat dan maksimal.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka Namira Hotel Syariah perlu melakukan rekrutmen karyawan sesuai dengan ketentuan Syariah. Berawal dari masalah ini maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Namira Hotel Syariah Pekalongan”**.





B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di Namira Hotel Syariah Pekalongan?
2. Bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap pelaksanaan rekrutmen karyawan yang diterapkan di Namira Hotel Syariah Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di Namira Hotel Syariah Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan rekrutmen di Namira Hotel Syariah Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan aplikasi langsung di masyarakat atas pengetahuan secara teori yang didapatkan selama dijenjang pendidikan.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai suatu karya ilmiah yang dijadikan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa Ekonomi Islam atau pihak lain yang memiliki

ketertarikan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen karyawan.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi pihak Namira Hotel Syariah Pekalongan dalam memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan yang berdasarkan Islam

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami pembahasan dari penelitian ini, maka penulisan dari penelitian ini disistematikan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Padabab ini berisikan teori-teori yang menjadi dasar dari penelitian ini dan juga berisi tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. dan sekilas gambaran umum profil perusahaan

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sekilas gambaran umum profil perusahaan, dan akan dibahas mengenai uraian data yang telah diperoleh dari hasil penelitian beserta dengan analisisnya.

BAB V: PENUTUP

bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran







BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen dalam perspektif ekonomi Islam sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa di Namira Hotel Syariah Pekalongan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan dilakukan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). dikarenakan lembaga bergerak di bidang perhotelan yang berbasis syariah, pegawai harus paham dengan baik kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama. Sistem yang digunakan merekrut adalah sistem *merit* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada keahlian, kecakapan, kesehatan dan pengalaman. Sedangkan metode yang digunakan Namira Hotel Syariah Pekalongan yaitu metode terbuka dan tertutup, tapi yang lebih dominan diterapkan adalah metode terbuka. Namira Hotel Syariah juga menggunakan Sumber *Internal* dan *Eksternal*. Sumber *Internal* melalui promosi yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya. Sedangkan Sumber *Eksternal* melalui program pemasangan iklan di surat kabar, media sosial dan media elektronik.

2. Perekrutan yang dilaksanakan Namira Hotel Syariah Pekalongan sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam. Hal ini terbukti bahwa dalam merekrut karyawan Namira Hotel Syariah Menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan dan kejujuran. Selain itu, Namira Hotel Syariah menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Islam yaitu meliputi *kafaah* (keahlian), *amanah* (terpercaya), *himatul 'amal* (etos kerja tinggi).

B. Saran

Penulis memberikan beberapa saran bagi pihak Namira Hotel Syariah antara lain:

1. Proses rekrutmen tenaga kerja pada Namira Hotel Syariah sudah sesuai perspektif Islam, maka dari itu harus dipertahankan. Karena proses rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Kualitas karyawan akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
2. Agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ridho. *Engenering SPV* Namira Hotel Syariah Pekalongan. Wawancara Pribadi, Pekalongan 23 Oktober 2018.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet. ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Sebuah Pendekatan Praktek* Edisi V. Jakarta: RenikaCipta.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basalamah, Mubarak Yazid. *Chief Accounting* Namira Hotel Syariah Pekalongan. Wawancara Pribadi. Pekalongan 2 Mei 2018.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian sosial: Format kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga Universitas.
- Fauziah, Siti Ririn. 2015. *Sistem Rekrutmen karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran*. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Wali Songo Semarang.
- Fidia, Erika. *Front Office* Hotel Namira Syariah Pekalongan. Wawancara Pribadi. Pekalongan 19 Oktober 2018.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Prses.
- Hanafi, Amirullah dan Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hani, Handoko T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hanum, *Resepsionis* Hotel Namira Syariah Pekalongan. Wawancara Pribadi. Pekalongan 25 Oktober 2018.
- Hasibuan, Malayu S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-6. Jakarta: Inti Idayu Press.
- Henni Fatimatuz Zahra. 2009. *Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung*. UIN Malang : Skripsi Manajemen Ekonomi

- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqih Muamalat* Cetakan I. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Masriyah. 2015. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Islam Wali Songo Semarang.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mursi dan Ahmad Hamid. 1997. *Sumber daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*. Yogyakarta : Gema Insani.
- Nadhifah, Ni'matun E- *Commerce* Hotel Namira Syariah Pekalongan. Wawancara Pribadi. Pekalongan 23 Oktober 2018.
- Namira Syariah Hotel di www.namirasyariah.com. diakses tanggal 15 Oktober 18.
- Nurbuko, Kholid dkk. 1997. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktina, Larasati dan Fuad Mas'ud. 2015. *Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Syariah Islam pada Lembaga (Study pada PT Toha Putra Semarang)*. UNDIP : Jurnal Manajemen Islami.
- Pahrowi. 2007. “*Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Syari'ah Di BMT Masalah Lil Ummah Sidogiri*”. UIN Malang : Skripsi Manajemen Ekonomi.
- Rivsi, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Saksono, Slamet. 1998. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Salim, Hadiyah. 1985. *Tarjamah Mukhtarul Ahadits* Cet IV. Bandung: PT. Alma'arif.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Septeriana, Elza. 2009. *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Cabang Syariah Padang*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Skripsi Sarjana Ekonomi
- Setiyosari, Retno. 2013. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)*. UIN Walisongo Semarang : Skripsi Sarjana Ekonomi.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-2. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Agama Cet.II*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni Widya Tri. 2007. *Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada AJB Bumi Putera Syari'ah Malang*". UIN Malang: Skripsi Manajemen Ekonomi.
- Yusanto, Ismail. Muhammad dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Yusanto, Muh. I dan Muh. K Widjajaksana. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

**PEDOMAN WAWANCARA KEPADA HRD NAMIRA HOTEL SYARIAH
PEKALONGAN**

Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan Namira Hotel Syariah Pekalongan?

1. Sistem apa saja yang digunakan Namira Hotel Syariah dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Kenapa menggunakan sistem tersebut dan kendala-kendala apa saja yang ditemukan dalam proses rekrutmen dengan sistem tersebut?
2. Metode apa saja yang digunakan Namira Hotel Syariah dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Dan metode apa yang paling dominan?
3. Media apa saja yang digunakan dalam rekrutmen tenaga kerja dengan metode terbuka?
4. Dari mana sumber tenaga kerja yang direkrut oleh Namira Hotel Syariah Pekalongan?
5. Bagaimana prosedur rekrutmen yang diterapkan?
6. Kendala-kendala apa yang pernah ditemui Namira Hotel Syariah dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja?
7. Apakah di Namira Hotel Syariah ini ada kriteria dalam merekrut karyawan seperti: keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik, mempunyai pengetahuan yang baik, dan mempunyai pendidikan yang cukup? Kalo ada kenapa alasannya dari masing-masing kriteria tersebut?
8. Apakah Namira Hotel Syariah Pekalongan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru dan karyawan yang di promosikan?



**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KARYAWAN NAMIRA SYARIAH
PEKALONGAN**

1. Dari mana anda mendapatkan info lowongan pekerjaan di Namira Hotel Syariah?
2. Apakah anda mempunyai hubungan kerabat, teman, atau saudara yang telah menjadi karyawan di Namira Hotel Syariah?
3. Tes apa saja yang dilakukan ketika mau masuk jadi karyawan sini?
4. Apakah ada tes tentang pengetahuan keagamaan?
5. Bagaimana menurut anda perekrutan yang dilakukan di Namira Syariah ini? Apakah mengacu pada Syariah?

Lampiran 2 : Transkrip Wawancara

**HASIL WAWANCARA DENGAN HRD NAMIRA SYARIAH
PEKALONGAN**

1. **Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan Namira Hotel Syariah Pekalongan?**

Jawab : Dalam melakukan proses rekrutmen, pihak manajer terlebih dahulu melihat kebutuhan (analisis pekerjaan) untuk menetapkan kriteria karyawan yang akan direkrut. Selanjutnya melihat apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung lembaga di masa yang akan datang atau tidak. Perekrutan di Namira Hotel Syariah Pekalongan dilakukan tidak berdasarkan waktu akan tetapi berdasarkan kebutuhan. Bagian apa saja yang membutuhkan karyawan dan selanjutnya kita melakukan perekrutan karyawan baru. Karakteristik karyawan ideal yang dibutuhkan di antaranya adalah harus beragama Islam dikarenakan lembaga bergerak di bidang lembaga keuangan syariah, pegawai harus paham dengan baik kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama, berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam waktu dan berakhlak mulia.

2. **Sistem apa saja yang digunakan Namira Hotel Syariah dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Kenapa menggunakan sistem tersebut dan kendala-kendala apa saja yang ditemukan dalam proses rekrutmen dengan sistem tersebut?**

Jawab : sistem yang digunakan di sini yaitu biasanya menggunakan sistem *merit* dan *carier*. Sistem *merit* yaitu penarikan yang didasarkan pada kecakapan, keahlian dan pengalaman yang biasanya digunakan untuk merekrut tenaga kerja marketing dan CS (*Customer Servis*). Kendala yang biasanya dihadapi itu kita kesulitan mengenali kepribadian para calon pelamar. selain itu



terkadang kita juga menggunakan sistem *carier* yaitu untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi agar dapat dipromosikan naik jabatan. Namun kendalanya yaitu kesulitan mendapatkan kandidat untuk dipromosikan diluar kota.

3. **Metode apa saja yang digunakan Namira Hotel Syariah dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja? Dan metode apa yang paling dominan?**

Jawab : Dalam merekrut calon karyawan baru kami biasanya menggunakan dua metode, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup biasanya kami lakukan dengan cara rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka itu kami lakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak maupun lainnya supaya tersebar luas ke masyarakat. Namun dari kedua metode tersebut yang lebih dominan kita pakai yaitu metode terbuka. Karena dengan metode terbuka harapanya ada banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami, unggul dan cerdas akan lebih luas pula.

4. **Media apa saja yang digunakan dalam rekrutmen tenaga kerja dengan metode terbuka?**

Jawab : untuk sekarang kita lebih sering menggunakan media sosial ya, soalnya itu terlihat lebih efektif, terbukti ketika kita memasang lowongan di medsos, itu lamaran yang masuk langsung banyak. Selain itu kita juga bekerja sama dengan lembaga pendidikan, Dan untuk sekarang media cetak seperti koran itu menurut saya sekarang kurang efektif.



5. **Dari mana sumber tenaga kerja yang direkrut oleh Namira Hotel Syariah Pekalongan?**

Jawab : Dalam melaksanakan rekrutmen kami menggunakan dua sumber ya, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal kami gunakan karena tenaga kerja yang ada dalam perusahaan kami anggap masih mempunyai kapasitas lebih dan mempunyai pengalaman yang cukup karena sudah lama bekerja di sini. Selain itu kita menggunakan Sumber internal dengan alasan sebagai rangsangan persiapan promosi pekerjaan, memberikan motivasi kerja, meningkatkan moral tenaga kerja serta menghargai para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Selanjutnya sumber eksternal kami lakukan jika setelah menganalisis posisi pekerjaan yang lowong benar-benar membutuhkan karyawan baru, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut. Sumber eksternal kami lakukan dengan cara : pemasangan pengumuman di depan kantor, Medis sosisl, pemasangan iklan di surat kabar (Suara Merdeka) dan anggota dari Namira Hotel Syariah Pekalongan.

6. **Bagaimana prosedur rekrutmen yang diterapkan?**

Jawab : Adapun prosedur rekrutmen di Namira sendiri juga melalui beberapa tahapan ya, yaitu diantaranya:

- a. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui surat kabar maupun media elektronik.
- b. diadakannya perekrutan setelah penerimaan berkas dari calon karyawan.
- c. Seleksi administratif (seleksi berkas)
- d. Tes tertulis, yang biasanya berisi test tentang pengetahuan umum dan agama.
- e. Test wawancara oleh pihak HD



- f. Test Psikotes
- g. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima
- h. Pemanggilan karyawan yang diterima

7. **Kendala-kendala apa yang pernah ditemui Namira Hotel Syariah dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja?**

Jawab : kalo kendala pasti ada ya, namun itu tidak terlalu banyak lah.

Paling kendalanya itu seperti :

- a. Input lamaran yang masuk sedikit, khusus untuk bagian bill boy. Karena kalo bill boy itu yang kita butuhkan selain harus mempunyai keahlian dia harus mempunya paras yang tampan ya, sekarang kan terkadang kita mencari yang mempunyai keahlian mudah, nah mencari yang tampan itu yang agak sulit (ketawa) wkwk
- b. Terus dari kitanya sendiri belum mempunyai kemampuan untuk mengetahui karakteristik dari calon karyawan/ tenaga kerja, sehingga perlu ada masa training terlebih dahulu.

8. **Apakah di Namira Hotel Syariah ini ada kriteria dalam merekrut karyawan seperti: keahlian dan kecakapan, kesehatan moral dan fisik, mempunyai pengetahuan yang baik, dan mempunyai pendidikan yang cukup? Kalo ada kenapa alasanya dari masing-masing kriteria tersebut?**

Jawab : ohh ya..tentunya kita mengacu pada kriteria tersebut yaa, Seperti:

- a. Keahlian dan kecakapan.

Itu karena dalam menjalankan suatu pekerjaan tanpa didasari dengan keahlian maka suatu pekerjaan tidak bisa selesai secara optimal. Selain itu juga harus mempunyai kecakapan, Kecakapan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang calon karyawan Namira Hotel Syariah mempunyai sikap profesional, mampu berkomunikasi dengan baik, amanah, *New Idea* (banyak ide atau gagasan baru) disiplin dan ramah. Selain itu, kecakapan untuk bersikap jujur,



bertanggung jawab dan mau belajar tumbuh lebih baik juga diharapkan. Kemudian mengacu kepada ...

b. Kesehatan dan moral fisik.

Kenapa? Karena kami ingin ingin mengoptimalkan operasional kerja, dalam operasionalnya karyawan yang masuk itu harus sehat, kami sendiri menghindari merekrut karyawan yang mempunyai atau mengidap penyakit apa misalnya, bukan apa apa karena itu nantinya juga terkadang akan mengganggu ketika sudah mulai bekerja, itu sebabnya kenapa calon karyawan harus melampirkan persyaratan salah satunya SKCK kan, itu untuk memastikan bahwa calon karyawan dalam kondisi sehat, baik sehat jasmani maupun rohani. Selain itu juga kesehatan moral dan fisik pada karyawan itu sangat penting dikarenakan hal tersebut dapat membantu meningkatkan kontribusinya karyawan kami pada perusahaan. kemudian kita juga mengacu pada ...

c. Pengetahuan yang baik

Itu karena pihak perusahaan atau kami tidak mau menerima calon karyawan yang tidak mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam meningkatkan pengetahuannya, khususnya pengetahuan perkembangan yang terdapat pada Namira Hotel Syariah Pekalongan ini.

Terus kita mengacu pada ...

d. Pendidikan dan latihan

Kami memang memprioritaskan calon karyawan yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan pengalaman yang cukup, hal ini dikarena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja dengan baik dan teliti dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan dan terlaltih.

9. **Apakah Namira Hotel Syariah Pekalongan mengadakan pelatihan bagi karyaawan baru dan karyawan yang di promosikan?**



Jawab : Pelatihan merupakan salah satu program yang diberikan oleh Namira Hotel Syariah Pekalongan untuk memberikan bekal kepada karyawan baru dan karyawan yang dipromosikan. Pelatihan dan pengembangan ini merupakan salah satu program yang diadakan oleh Namira Hotel Syariah Pekalongan. Sedangkan untuk karyawan yang dipromosikan ada agenda tersendiri untuk bimbingan dan pendampingan.





WAWANCARA DENGAN KARYAWAN NAMIRA SYARIAH PEKALONGAN

Informan : **Mohammad Ridho**

Jabatan : **Technician**

Pendidikan : **Sarjana Teknik**

Hari/Tanggal : **Selasa, 27 November 2018**

- 1. Dari mana anda mendapatkan info lowongan pekerjaan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : saya dulu ketika tahun 2014 baru melamar masuk di hotel ini, waktu itu saya mendapat info loker disini itu dari temen saya. Kemudian saya langsung bikin surat lamaran dan ngumpulin persyaratan lainnya, kemudian saya lgsung daftarkan disini.

- 2. Apakah anda mempunyai hubungan kerabat, teman, atau saudara yang telah menjadi karyawan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : ohh... kalo itu saya ga ada, jadi tidak ada unsur nepotisme.

- 3. Tes apa saja yang dilakukan ketika mau masuk jadi karyawan sini?**

Jawab : dulu saya tesnya pertama tes tertulis, itu dilakukan bersama-sama dengan calon karyawan yang lain, kemudian interview habis itu selesai, tinggal nunggu panggilan.

- 4. Apakah ada tes tentang pengetahuan keagamaan?**

Jawab : ada, tapi cuma sekedar pengetahuan umum seperti, membaca Al-Qur'an dan pengetahuan lainnya.

- 5. Bagaimana menurut anda perekrutan yang dilakukan di Namira Syariah ini?Apakah mengacu pada Syariah?**

Jawab : ya sesuai ya, soalnya tes ketika mau masuk sini kan juga ada tes pengetahuan tentang agamanya, ya menurut saya sesuai lah.

HASIL WAWANCARA

Informan : Hanung Prabowo

Jabatan : Receptionis

Pendidikan : D3 Perhotelan

Hari/Tanggal : Selasa, 27 November 2018

- 1. Dari mana mendapatkan info lowongan pekerjaan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : dulu saya mendapat info disini dari temen yang sudah jadi karyawan di Namira mas.

- 2. Apakah anda mempunyai hubungan kerabat, teman, atau saudara yang telah menjadi karyawan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : hanya skedar temen yang sudah jadi karyawan sini mas.

- 3. Tes apa saja yang dilakukan ketika mau masuk jadi karyawan sini?**

Jawab : dulu cuma interview sama tes pengetahuan agama doank si mas. Setelah saya masuk langsung saya mendapat panggilan lagi dari Gm dan Hrd nya untuk di tanya tanya lagi.

- 4. Apakah ada tes tentang pengetahuan keagamaan?**

Jawab : ada, tapi cuma Seperti tes baca tulis Al-Quran doank si mas.

- 5. Bagaimana menurut anda perekrutan yang dilakukan di Namira Syariah ini? Apakah mengacu pada Syariah?**

Jawab : menurut saya baik dan sesuai ya, soalnya kan di sini juga ada beberapa kriteria untuk para calon karyawan yang mau masuk juga, seperti kalo cewe harus berkerudung dan lain sebagainya.



HASIL WAWANCARA

Informan : Ni'maun Nadhifah

Jabatan : E- Commerce

Pendidikan : Sarjan Ekonomi

Hari/Tanggal : Selasa, 27 November 2018

- 1. Dari mana mendapatkan info lowongan pekerjaan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : dulu waktu itu saya dapet info dari temen, terus dia itu juga bekerja di hotel tapi bukan hotel Namira Syariah.

- 2. Apakah anda mempunyai hubungan kerabat, teman, atau saudara yang telah menjadi karyawan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : tidak ada si mas.

- 3. Tes apa saja yang dilakukan ketika mau masuk jadi karyawan sini?**

Jawab : tes nya paling tes tertulis sama interview. Habis itu tinggal nunggu panggilan kurang lebih satu bulan.

- 4. Apakah ada tes tentang pengetahuan keagamaan?**

Jawab : ada mas, seperti tes baca tulis Al-Quran, terus pengetahuan umum tentang agama. Bacaan ketika sholat, dan doa sehari-hari. Itu pun tidak semua pertanyaan saya bisa jawab mas, hanya beberapa yang saya tau saya jawab, tapi Alhamdulillah saya lulus dan diterima bekerja disini.

- 5. Bagaimana menurut anda perekrutan yang dilakukan di Namira Syariah ini? Apakah mengacu pada Syariah?**

Jawab : menurut saya sudah sangat sesuai syariah ya, soalnya kan kalo yang perempuan saja harus berkerudung, terus tidak boleh memakai yang ketat ketat. Kalo yang pria di haruskan berjenggot.



HASIL WAWANCARA

Informan : Erika Fidia

Jabatan : FO Manager

Pendidikan : Sarjana Ekonomi

Hari/Tanggal : Selasa, 27 November 2018

- 1. Dari mana mendapatkan info lowongan pekerjaan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : saya mendapat info dari media sosial mas, kalo gak salah di facebook, nama akunya loker pekalongan kalo tidak salah.

- 2. Apakah anda mempunyai hubungan kerabat, teman, atau saudara yang telah menjadi karyawan di Namira Hotel Syariah?**

Jawab : tidak, tidak punya.

- 3. Tes apa saja yang dilakukan ketika mau masuk jadi karyawan sini?**

Jawab : kebetulan pas saya mau masuk sini itu tes nya cuma interview.

- 4. Apakah ada tes tentang pengetahuan keagamaan?**

Jawab : ada, Cuma sekedar baca tulis Al-quran dan pengetahuan umum tentang agama,

- 5. Bagaimana menurut anda perekrutan yang dilakukan di Namira Syariah ini?Apakah mengacu pada Syariah?**

Jawab : iya sesuai ya, soalnya kan tes nya ada baca tulis Al-Qur'anya juga. Terus disini juga ga boleh nyalain musik keras keras. Pokoknya tiap hari dengernya murotal Al-Qur'an sama ceramah doank mas. Makanya para tamu juga saya rasa nyaman disini, meskipun tidak semua tamu yang datang kesini itu muslim, namun mereka nampak nyaman disini buktinya ada tamu kami yang biasah langganan disini dan dia itu non muslim.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Zainuri
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 30 Maret 1995
Alamat : Desa Kalilembu Dukuh Wonosari Rt/Rw: 02/05
Kec. Karangdadap Kab. Pekalongan

Riwayat Pendidikan :
SDN Kalilembu Lulus tahun 2007
SMP NU Karangdadap Lulus tahun 2010
MAS Simbang Kulon Lulus tahun 2013
IAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2013.

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah kandung
Nama Lengkap : Ahmad Yasir
Pekerjaan : Wiraswasta
Agama : Islam
Alamat : Desa Kebonsari Rt/Rw: 03/05
Kec. Karangdadap Kab. Pekalongan

Ibu Kandung
Nama Lengkap : Baikah
Pekerjaan : Pedagang
Agama : Islam
Alamat : Desa Kalilembu Dukuh Wonosari Rt/Rw: 02/05
Kec. Karangdadap Kab. Pekalongan

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 Februari 2019

Yang Membuat



ZAINURI
NIM. 2013113239



Lampiran 5 : Dokumentasi

Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Hrd Namira Hotel Syariah Pekalongan



Wawancara dengan Ridho Akbar Karyawan Namira Hotel Syariah Pekalongan





Wawancara dengan Hanum Prabowo Karyawan Namira Hotel Syariah Pekalongan

Pekalongan, 30 Januari 2019

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : MUBARAK YAZID
Jabatan : HR MANAGER

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : ZAINURI
NIM : 2013113239
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN Pekalongan)

Telah melaksanakan penelitian di Hotel Namira Syariah Pekalongan pada periode 2 Mei 2018 sampai dengan 29 Desember 2018 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "**Analisis Rekrutmen Manpower Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Hotel Namira Syariah Pekalongan**".

Demikian surat keterangan kerja ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

وَسَّلَامٌ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Hormat kami,


HOTEL
NAMIRA
Syariah
Mubarak Yazid
HR Manager

NAMIRA SYARIAH HOTEL

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raya Bojong-Kajen Pekalongan
Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id Email: febi@iainpekalongan.ac.id

Per : 267/In.30/M.6/PP.00.9/03/2018

27 Maret 2018

: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
HRD Namira Syariah Kota Pekalongan

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Zainuri

NIM : 2013113239

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Pekalongan. Mahasiswa sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di
lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul:
"Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Nilai Islam Pada Hotel Namira
Syariah Pekalongan".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan
mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut.

Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan

Kelompok Jurusan Ekonomi Syariah

Agus Fakhrina, M.S.I.

197701232003121001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl.Kusuma bangsa No.9 Pekalongan.Telp.(0285) 412575 Faks (0285) 423418
Website :perpustakaan iain-pekalongan.ac.id |Email : perpustakaan@iain
pekalongan. ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : ZAINURI
NIM : 2013113239
Jurusan/Prodi : EKONOMI SYARI'AH

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

**“ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM PADA HOTEL NAMIRA SYARIAH PEKALONGAN”**

beserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini
Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan,
mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan
menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk
kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/pencipta atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan
IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta
dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, April 2019



ZAINURI
NIM : 2013113239

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

