

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang vital dan hanya akan diperoleh melalui perekrutan yang efektif¹. Dari pengertiannya, Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi². Sedangkan menurut Hadari Nawawi, rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerjayang kualifaid untuk jabatan / pekerjaan utama dilingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja, jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik.

Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia³.

¹ Hj. Ike kusdyah rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), h. 83-84

² Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manasuia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003), h. 105

³ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008), h. 24

Menurut sirait, rekrutmen adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang dituntut suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi⁴.

Rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan⁵.

2. Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi⁶. Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama⁷. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain:

- a. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa yang akan datang.

⁴Justin Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,(Jakarta: grasindo,2006). h. 57

⁵Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*,(Jakarta : Salemba Empat. 2001). h. 112

⁶ Hj. Ike Kusdyah Rachmawati. *Loc. Cit.*

⁷ Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, (Pekanbaru: UR Press, 2012). h. 28

- b. Mendapatkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja untuk perusahaan.
- d. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan masa akan datang.
- e. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- f. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program dan pelatihan dan pengembangan karyawan.⁸
- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar.
- i. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja⁹.

3. Proses Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain¹⁰.

Menurut sunarto, tahapan rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kebutuhan, yaitu spesifikasi orang seperti apakah yang diinginkan untuk melakukan pekerjaan khusus atau melaksanakan sebuah peran.

⁸ *Ibid.* h. 31

⁹ Randall S. Schuler, *Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*. Ed. 6. h. 228

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 46

- b. Menetapkan atau mengkonfirmasi persyaratan hubungan kerja, yakni gaji, tunjangan, jam kerja, dan lain-lain.
- c. Menarik calon karyawan, yaitu menyisihkan dan memproses lamaran, menguji calon dengan wawancara dan ujian-ujian, menawarkan pekerjaan memeriksa referensi dan mempersiapkan kontrak.¹¹

Agar semua tahapan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan serangkaian aktivitas untuk menilai dan menjalankan proses penarikan agar mendapatkan tenaga kerja yang kualifaid dibidang pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut sirait, aspek-aspek yang dilalui dalam rekrutmen yaitu:

1. Proses seleksi, yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari mana calon pegawai yang tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.
2. Penempatan, adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan yang berlainan.
3. Orientasi/sosialisasi, merupakan penyesuaian diri baik secara psikis dan jasmani, pskilogis, peranan (yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan)¹².

Seleksi yaitu suatu proses dimana organisasi memilih orang-orang yang terbaik dari suatu daftar pelamar yang memenuhi kriteria untuk

¹¹ Sunarto, *Loc. Cit*

¹² Justin Sirait, *Op. cit.* h. 56

mengisi lowongan yang tersedia¹³. Tahapan yang dilakukan dalam seleksi adalah:

1. Penyaringan pendahuluan

Penyaringan pendahuluan dilakukan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, hal ini juga berdampak pada meminimalisir biaya dan waktu penyeleksian.

2. Memeriksa surat lamaran

Formulir lamaran juga merupakan alat seleksi karena memuat : pendidikan, pengalaman dan karakteristik personal pelamar. Informasi yang bersifat rasial, suku bangsa, agama dan lain-lain.

3. Melaksanakan testing

Tes dilakukan untuk menemukan cara pengukuran kualitatif calon karyawan yang lebih objektif. Tes yang biasa dilakukan, yaitu:

- a. Tes terhadap pengetahuan pekerjaan dan kecakapan
- b. Tes kemampuan umum atau kecerdasan
- c. Pengujian bakat dan kemampuan
- d. Tes kepribadian
- e. Daftar minat dan kesukaan dan
- f. Simulasi kerja¹⁴.

4. Memeriksa referensi

¹³Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung. *Op. Cit.* h 45

¹⁴Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung. *Op. Cit.* h. 48-51

Memeriksa referensi adalah adalah meneliti referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

5. Melaksanakan wawancara

Dengan percakapan langsung, pewawancara yang pengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang lebih tinggi kemampuannya¹⁵.

6. Melaksanakan tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu memeriksa kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan¹⁶.

Menurut manullang, ada beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam peyeleksian adalah sebagai berikut:

1. Keahlian
2. Pengalaman
3. Umur
4. Jenis kelamin
5. Pendidikan
6. Keadaan fisik
7. Tampang
8. Bakat

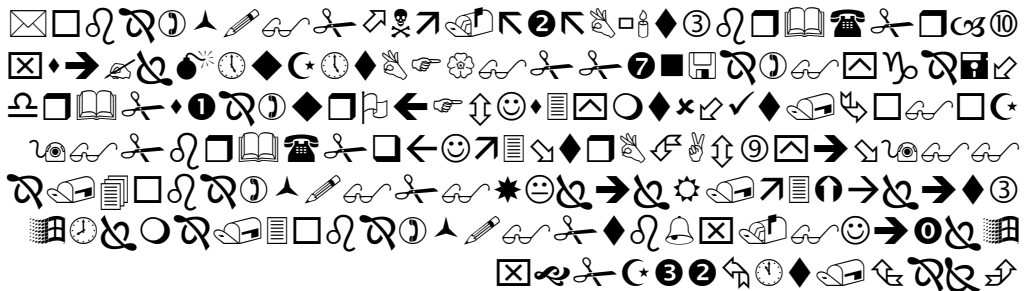
¹⁵H. Malayu S.P Hasibuan. *Op. Cit.* h. 58

¹⁶H. Malayu S.P Hasibuan. *Ibid.* h. 61

9. Temperamen

B. Rekrutmen Dalam Islam

Islam mendorong untuk memperlakukan setiap muslim itu secara jujur dan adil¹⁷. Jika pengelolaan sumber daya insani menjadi tanggung jawab setiap manajer, maka proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah memiliki sikap adil dalam dirinya¹⁸, hal ini sesuai perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Annisa : 58.



Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”.

Sehubung ayat tersebut, maka yang harus di perhatikan dalam rekrutmen secara syariah ialah pelaksanaan yang sama tertibnya dengan memilih seorang pemimpin yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang banyak kelebihanannya dan paling lengkap kriteriannya¹⁹. Dalam proses rekrutmen hal-hal yang harus diperhatikan adalah:

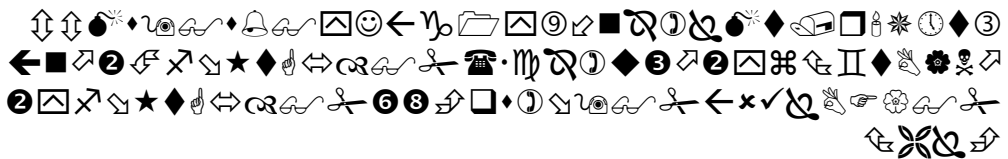
¹⁷ Lukman hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 197

¹⁸ Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2011), h. 16-17

¹⁹ Lukman hakim. *Loc. Cit*

1. Keputusan dan Kelayakan calon karyawan

Islam mendorong umatnya dalam memilih calon pegawai berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki. Dalam Al-qur'an surat Al-Qasass: 26 disebutkan:



Artinya: *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".*

Pemahaman kekuatan disini berbeda, sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Amanah merupakan factor paling penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang pegawai. Hal ini bisa diartikan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-NYA. Kuat juga dapat di artikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang di isyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip Islam²⁰.

2. Proses Seleksi Calon Pegawai

Memberikan ujian seleksi pada calon pegawai merupakan hal paling pokok dalam islam. Hal ini dicerminkan sikap rasulullah ketika mengangkat maudz bin jabal sebagai pejabat kehakiman. *Rasul bertanya "dengan apa engkau memutuskan persoalan hukum?" Muadz menjawab, "dengan kitab*

²⁰ Jusmaliana. *Op. Cit.* h. 77-78

Allah. Rasul bertanya lagi. “Jika kamu tidak menekannya?”. Maudz menjawab, “dengan sunnah Rasulullah (hadis)”. Rasul bertanyakan “Jika tidak menemukannya?” Maudz menjawab. “aku akan berjihad dengan pendapat ku”. Rasul bersabda. “Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhoinya”.

Prosesi pemilihan calon pegawai dalam Islam memiliki beberapa ketentuan yang mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan wewenang dan tanggung jawab perusahaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi terhadap calon pegawai yang lagi berkompetisi dengan melakukan tes yang di atur perusahaan sesuai kebutuhan pekerjaan²¹. Seleksi meliputi serangkaian kegiatan yang tidak baku dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Namun secara garis besar dikelompokkan kedalam tes-tes dan wawancara.

Keunggulan fisik dan intelektual serta kejujuran adalah kriteria penting yang harus digunakan dalam seleksi, agar sumber daya terjamin penggunaannya secara efektif dan efisien. Kegiatan-kegiatan yang lazim digunakan diawali dengan seleksi awal lamaran (kelengkapan dokumen, kesesuaian dokumen pendukung dengan persyaratan) kemudian melakukan tes sesuai kebutuhan perusahaan.

Berbagai tes yang dilakukan perusahaan di antaranya:

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op. Cit.* h. 109-111

- a) Tes kemampuan fisik : manfaat tes ini adalah untuk memprediksi daya tahan, kinerja, kecelakaan kerja dan ketidakmampuan.
- b) Tes kemampuan kognitif : tes ini untuk melihat kemampuan mental individu, di antaranya,, pertama kapasitas seseorang memahami dan menggunakan bahasa lisan dan tulisan. Kedua, kemampuan kuantitatif mengukur kecepatan dan ketepatan individu dalam memecahkan masalah.
- c) Tes kepribadian : mengukur apa yang dapat dikerjakan individu. Tes ini berupa teori SAFT (Sidiq, Amanah, Fatonah, Tabligh)²².

C. Pengertian Sumber Daya Manusia

Banyak orang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah unsur yang paling vital dalam organisasi. Ada dua alasan yang menyebutkan, *pertama*, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merancang dan memproduksi barang dan jasa serta mengawasi pelaksanaan dalam prosesnya. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis²³.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk,

²² Juamaaliani, *Op. Cit*, h. 83-85

²³ Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, *Op. Cit*, h. 1

mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi²⁴.

D. Kualitas SDM

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha(1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya²⁵.

Menurut Masaaki (dalam Kaizen, 1986), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya

²⁴H. Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), h. 20

²⁵Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 4

manusia tersebut²⁶. Menurut Justine sirait, indikator sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, produktivitas kerja dapat tgercapai, kinerja meningkat dari waktu kewaktu²⁷. Dari penegertian diatas SDM berkualitas menurut peneliti adalah karyawan yang berdisiplin, memiliki kompetensi, bertika dan memahami *syari'ah compliant*.

1. Disiplin

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baik dalam kelompok. Lebih jauh lagi, berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki²⁸.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara kataraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan karena disebabkan ketidak hati-hatian kerja²⁹. asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan cara iklim atau suasana kepemimpinan ataupun melalui contoh kepribadian.

²⁶*Ibid*, h. 11.

²⁷Justine Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, (Jakarta: Mitra Kencana Media, 2007), h. 118

²⁸Edy sutrisno, *Op. Cit*, h. 88

²⁹*Ibid*, h. 87

Menurut singodimejo, fakto-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpi
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin³⁰.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Dalam arti komprehensif motivasi adalah proses difisiensi fisiologi dan psikologi yang mengerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif.³¹

Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah suatu factor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh Karen itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia³². Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, keinginan dan insentif.

- a. Kebutuhan

³⁰Edy sutrisno. *Op. cit.* h. 89-92

³¹Sri indrastuti, amries rusli tanjung. *Op. Cit.* h. 91

³²Edy Sutrisno, *Op. Cit.* h. 110

Kebutuhan tercipta ketika tidak ada keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologis mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak.³³

b. Keinginan

Ialah setiap tindakan manusia yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu. misalnya, orang menginginkan kedudukan, menginginkan ekspresi dan lain sebagainya³⁴.

c. Insentif

Didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan³⁵.

Factor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memberikan motivasi seseorang antar lain:

- a) Keingina untuk dapat hidup
- b) Keingina untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

³³Sri Indrastuti, Amries Rusli Tanjung. *Op. Cit.* h. 91

³⁴J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalaam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), h. 7

³⁵Sri Indrastuti, Amries Rusli Tanjung. *Op. Cit.* h. 92

e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan atnggun jawab
- f) Peraturan yang fleksibel³⁶

3. Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara terminologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan aktivitas kinerja. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadaian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta prilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan³⁷. Gordon menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompentensi:

a. *Pengetahuan (knowledge)*

³⁶ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 116-120

³⁷ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 202-203

Yaitu kesadaran dibidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik.

b. Pemahaman (understanding)

Yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (skill)

Adalah suatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam memilih metode dalam penyelesaian tugas yang lebih efektif.

d. Nilai (value)

Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya kejujuran, keterbukaan dan demokratis.

e. Sikap (attitude)

Yaitu perasaan senang-tidak senang, suka –tidak suka atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar³⁸.

³⁸*Ibid*, h. 204-205

Kompetensi yang terdorong dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya ditunjukkan oleh para karyawan dalam konsisten dalam melakukan aktivitas kerja.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan dengan kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja³⁹.

4. Beretika (etiket perbankan)

Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani kuno yaitu *ethos* yang berarti cara berpikir, kebiasaan, adat, akhlak, watak kesucilaan. Dalam tradisi filsafat istilah “etika” lazim dipahami sebagai suatu teori ilmu pengetahuan yang mendiskusikan tentang apa yang baik dan apa yang buruk berkenaan dengan tingkah laku manusia termasuk tugas moral dan kewajiban⁴⁰. Etika adalah ilmu normatif penuntun hidup manusia yang memberi perintah apa yang harus dikerjakan⁴¹.

Etika dalam perusahaan atau organisasi bisnis biasa diimplementasikan melalui budaya perusahaan, tata kelola perusahaan yang baik, manual kode etik serta tanggung jawab perusahaan terhadap

³⁹*Ibid*, h. 209

⁴⁰ A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syari'ah.*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010)

⁴¹*Ibid*, h. 11

masyarakat⁴². Adapun ketentuan yang di atur dalam etika adalah: *sikap dan prilaku, penampilan, cara berbicara, gerak gerik, cara bertanya*⁴³.

5. Memahami Sharia Compliant (kepatuhan syari'ah)

Secara istilah, syari'ah berarti peraturan, undang-undang dan hukum, serta jalan yang jelas dan terang⁴⁴. Syariat islam diturunkan untuk terciptanya kemaslahatan bagi umat manusia. Ketika syari'at islam ditinggalkan, yang terjadi adalah maraknya kemudharatan, kezaliman dan ketidakadilan. Bank islam institusi perbankan yang melabelkan namanya dengan islam, sudah seharusnya tundak dan patuh terhadap syari'at islam yang mengatur berbagai transaksi muamalah⁴⁵.

Bank syariah tentu saja harus selalu dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa produk/jasa yang ditawarkannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, misalnya tidak mengandung unsur spekulatif ataupun tipuan. Untuk itu, bank syariah membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi keilmuan *syariah muamalah* terkait keuangan dan perbankan syariah. Untuk SDM dengan kompetensi demikian. Syariat Islam diharapkan tidak hanya digunakan pada produk-produk perbankan saja, namun juga dalam berbagai proses pengambilan keputusan manajerial di lingkungan bank Islam. Para komisaris, direksi dan seluruh karyawan, *back office* maupun *front liner*, seharusnya berusaha mengamalkan syariat islam

⁴²*Ibid.* h. 19

⁴³ Kasmir, *Pemaran Bank*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 186

⁴⁴ Imam wahyudi, Miranti Kartika Dewi, Fenny Rosmanita, Muhammad Budi Prasetyo, Niken Iwani Surya Putri, Banu Muhammad Haidir, *Manajemen Resiko Bank Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 147.

⁴⁵*Ibid.* h. 153

secara *kaffah* dan menerapkannya dalam setiap aktivitas yang mereka lakukan.

E. SDM Dalam Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi sengaja di ciptakan Allah untuk kemaslahatan manusia. Hal ini jelas ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Al – Jatsiyah (45): 13



Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk dapat mengelola dengan baik, ilmu sngatlahdiperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya yang ada. Rasulullah menganjurkan bahwa menuntut ilmu adalah wajib mulai dari lahir hingga wafat. Oleh karena itu memepelajari semua ilmu merupakn keharusan. Yang harus digaris bawahilah kemana ilmu itu akan dibawa⁴⁶.

⁴⁶Henna Indrayani, Mahyarni, Astute Meflinda, Nurfaaisal, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (pekanbaru: suska press, 2013), h. 26- 27

Setiap Muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang professional. Profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni *ahliyah*(keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya)⁴⁸.

1. *Ahliyah* (Keahlian)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah serang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

2. *Himmatul 'Amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguhsungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.⁴⁹ Selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk

⁴⁸Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad KarebetWidjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

⁴⁹*Ibid.*, h. 114.



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat “.

Dari ayat tersebut diatas dapat dipahami bahwa allah SWT menyuruh hambanya untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya karena sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, lembaga atau perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk akibatnya. Bagi pribadi, sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi lembaga atau perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi. Jika hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin lembaga atau perusahaan tersebut berakhir bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat atau negara, sikap tidak amanah selain menyebabkan kebocoran dan ketidak efisiensi, juga dapat menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap suatu negara serta kredibilitasnya menjadi hancur.