

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank BRISyariah cabang Banjarmasin

PT. Bank BRISyariah yang terletak di Jalan Jendral. A.Yani Km 3 No 147C Kebun Bunga Banjarmasin adalah salah satu Unit Usaha Syariah dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang terletak di Jakarta.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan kantor pusat dari kantor cabang Bank BRISyariah di Banjarmasin. Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah secara resmi beroperasi. PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah.

Jauh dari sistem PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk sebagaimana induknya, berbeda sekali dengan PT. Bank BRISyariah yang lebih meyakinkan menjadi sebuah lembaga beroperasi dalam melayani jasa-jasa perbankan untuk para nasabahnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Bersamaan satu atap BRISyariah dengan BRI Konvensional yang dulunya terletak di seberang *Lotte Mart* Km 4.5, masih berbentuk Unit Usaha Syariah atau dikenal dengan (UUS) yang beroperasi pada tanggal 3 September 2009.

Setelah berjalan kurang lebih 3 bulan beroperasi Bank BRISyariah ingin menjadi Bank Umum Syariah dan menginginkan kantor tersendiri. Sejak ditetapkannya tanggal 17 Nopember 2009 di wilayah kota Banjarmasin tepatnya di Km 3 No. 147C Kebun Bunga, PT. Bank BRISyariah akhirnya secara resmi menjadi Bank Umum Syariah, memisahkan badan dan tidak satu atap lagi dengan kantor Bank BRI Konvensional. Hal ini dijalani oleh PT. Bank BRISyariah sebagai bukti lahirnya PT. Bank BRISyariah yang membawakan suasana Lembaga Keuangan berciri khas kesyariahannya dan juga sebagai bentuk upaya kemajuan perkembangan dunia Perbankan Syariah.

Bank Umum Syariah pada BRISyariah baru beroperasi dan sekaligus melakukan *spin off* dari tahun 2011 sampai sekarang.

Dalam perluasan jaringan PT. Bank BRISyariah khususnya di provinsi Kalimantan Selatan terdapat lima daerah untuk penempatan PT. Bank BRISyariah, diantaranya: Banjarmasin, Sultan Adam, Pasar Baru, Banjarbaru dan Tanjung. Jadi PT. Bank BRISyariah cabang Banjarmasin sebagai Kantor Cabang sedangkan untuk posisi-posisi yang lainnya di wilayah Kalimantan

Selatan adalah Kantor Cabang Pembantu. PT. BRISyariah cabang Banjarmasin memiliki total karyawan berjumlah 65 orang.

Dari sekian banyak jumlah karyawan PT. Bank BRISyariah yang telah disebutkan tadi, semuanya sudah termasuk dalam penambahan karyawan sejak dari tahun 2012 sampai dengan 2015 yang tertotal sebanyak 20 karyawan untuk baru-baru ini mengenai perekrutan karyawan, termasuk juga karyawan yang lulusan Pendidikan Syariah, mereka berjumlah sebanyak 5 orang.¹

2. Visi, Misi dan Motto PT. Bank BRISyariah cabang Banjarmasin

a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah, untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.

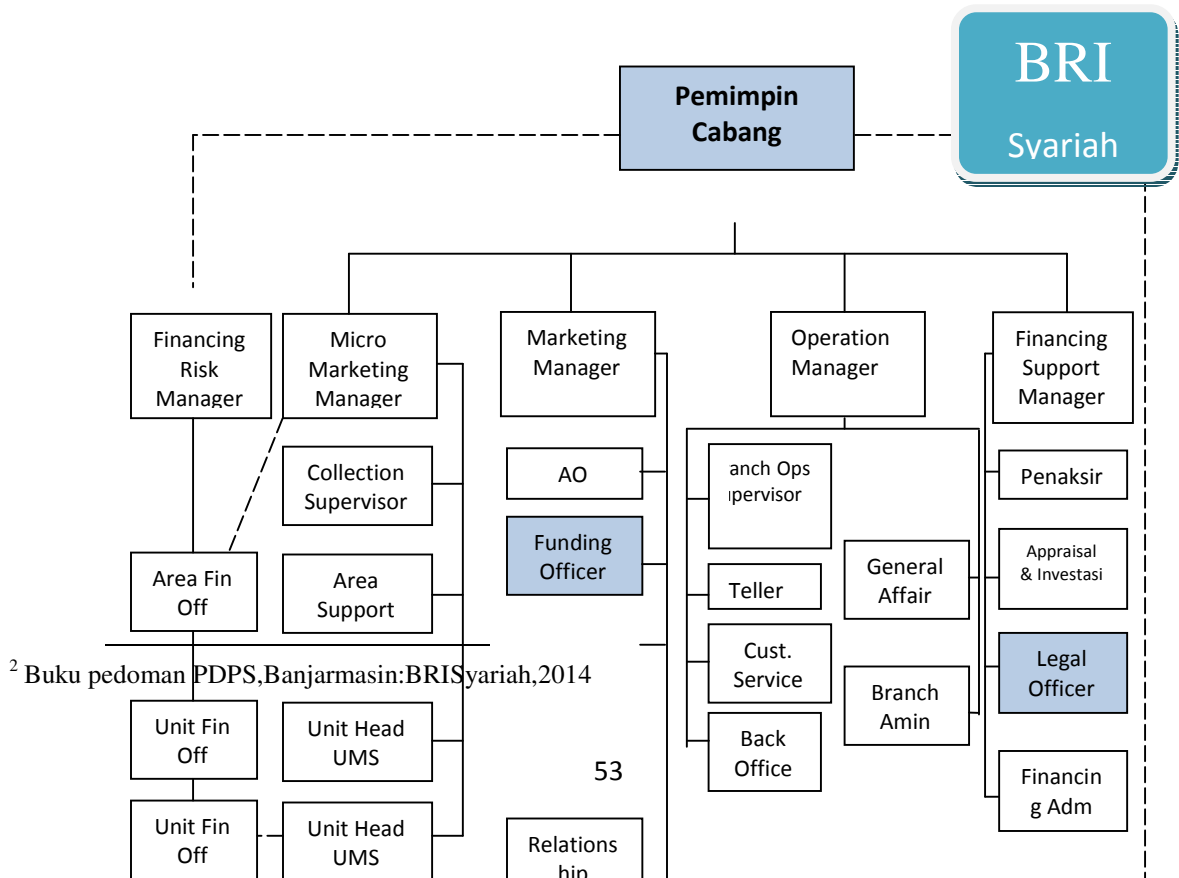
¹ Zaki Muhammad, *Karyawan Bagian General Affair*, BRI Syariah Cabang Banjarmasin, wawancara pada tanggal 02 April 2015, jam 14.00 wita.

- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun, dimanapun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

c. Motto

“Mitra Bisnis yang Amanah dan Maslahat”.

3. Struktur PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Banjarmasin²



Collection
Officer

--

Reporti
ng &
Cust

Branch
Quality
Assurance



B. Penyajian Data

Menurut hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan melalui cara observasi, dokumentasi dan wawancara secara langsung kepada responden yang bersangkutan mengenai judul serta topik permasalahan yang diangkat, maka penulis dapat menguraikan atau menerangkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Identitas Informan 1:

Nama : Zaki Achmad

Pendidikan : S1 Akuntansi di STIEANAS

Jabatan : General Affair / Bagian Umum

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jalan Pramuka Komplek Rahayu RT 16

Tanggal Wawancara : 29 April 2015

Jam Wawancara : 11:25 WITA

Tempat Wawancara : Kantor Cabang PT. BRISyariah Kebun Bunga

1. Proses Recruitmen Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

a. Analisis Jabatan

Sebagai langkah awal dalam mengadakan *recruitmen* untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank, baik dari segi peluang jabatan yang kosong maupun keinginan PT. Bank BRISyariah dalam penambahan karyawannya. Analisis jabatan menjadi antisipasi yang harus terlebih dahulu dilakukan akan standar karyawan ditetapkan PT. Bank BRISyariah guna mampu dipekerjakan dimasa mendatang.

b. Perencanaan Sumber daya manusia

Untuk memperoleh karyawan yang layak dan bersedia mampu menempati posisi jabatan yang kosong maupun kekurangan SDM tersedia di PT. Bank BRISyariah, tentunya langkah berikutnya bank mengambil kebijakan perencanaan *recruitment* karyawan.

Adapun yang menjadi faktor-faktor sebagaimana pihak bank mengadakan *recruitment* karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Adanya posisi jabatan yang kosong
- 2) Penambahan atau perluasan usaha
- 3) Adanya salah satu atau lebih dari karyawan yang diberhentikan

4) Tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja

c. Sumber-sumber Tenaga Kerja dan Penyampaian Informasi Kerja

Dalam *recruitment* karyawan biasanya PT. Bank BRISyariah juga bekerja sama dengan :

1) Dari dalam perusahaan, seperti: karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut.

2) Dan dari luar perusahaan, meliputi: teman kerabat karyawan dari dalam perusahaan serta Media Kabar.

d. Seleksi

Bagian disini merupakan proses yang sangatlah terpenting juga dalam menemukan calon karyawan yang sesuai dengan keinginan bank. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, guna nantinya akan mengisi lowongan kosong yang tersedia di perusahaan.

Dalam proses seleksi yang dilakukan PT. Bank BRISyariah terdapat dua kali tahap seleksi, yang mana pertama dilakukan oleh bagian Manager, setelah calon melewati hasil beberapa tes yang diujikan, untuk kemudian diseleksi kembali yang mana akan dilaksanakan oleh Pimpinan perusahaan sendiri.

- 1) Pemeriksaan referensi, di perusahaan perbankan seperti PT. Bank BRISyariah terdapat divisi tertentu yang tugasnya melakukan pemeriksaan berkas-berkas masuk dari calon pelamar. Setelah bagian divisi khusus tersebut menyelesaikan pemeriksaan dari berkas-berkas calon pelamar, maka langkah selanjutnya calon karyawan tersebut akan di panggil dan selanjutnya diadakan seleksi pada waktu yang telah ditentukan.
- 2) Tes wawancara, yakni calon karyawan akan melakukan tanya jawab yang di tangani oleh manager melalui beberapa pertanyaan secara lagsung dan juga dalam bentuk tertulis. Pada dasarnya tes wawancara yang terdapat di PT. Bank BRISyariah terdapat 2 bagian saja yang menindak lanjuti, yakni berawal dari manager kemudian pimpinan cabang bank itu sendiri.
- 3) Tes Psikologi, merupakan sebuah tes yang bertujuan mengukur fungsi kognitif, emosi dan egois seseorang. Untuk tahap tes Psikolog tersebut biasanya bank tidak terlibat dalam pelaksanaanya, akan tetapi bagi pihak bank akan mengarahkan para calon karyawanya ke instansi yang dirujuk oleh bank tersebut. Jadi PT. Bank BRISyariah terlebih dahulu meminta permohonan atau menghubungi ke instansi yang mampu melakukan tes Psikologi tersebut, seperti di PT.PKSS jalan Gatot Subroto. Instansi tersebut merupakan salah satu instansi yang sering

bekerja sama dengan PT. Bank BRISyariah dalam pengetesan Psikolog.

Setelah calon karyawan memenuhi pelaksanaan tes Psikolog yang di arahkan bank, dalam kurun waktu sekitar 2 Hari terhitung dari awal masuk tes si calon karyawan atau biasanya menyesuaikan kondisi dilapangan, maka dari pihak penguji tes Psikologi menyerahkan hasil tes tersebut kepada bank untuk kemudian ditindak lanjuti.

Tes Psikolog ini bemanfaat sekali bagi bank gunanya mengetahui kondisi emosional maupun keegoisan yang dimiliki karyawan, bahkan dengan hal semacam ini pimpinan bank dapat menilai dan mengukur tingkat emosional maupun keegoisan mereka berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam tes tersebut. Bagi karyawan yang emosi dan egoisnya tinggi, pernyataan pihak bank berdasarkan wawancara dari penulis maka hal itu akan mempengaruhi kinerja ketika mendapati sebuah masalah. Dengan kata lain dalam perekrutan karyawan mengenai hal semacam itu bagi pihak bank khususnya pimpinan bank yang berperan sebagai pemutusan, maka karyawan tersebut tidak akan ditarik atau diterima sebagai karyawan. Dengan demikian tes Psikolog ini salah satu hal yang berperan penting dalam menentukan layak atau tidaknya karyawan tersebut untuk dipekerjakan.

4) Tes Kesehatan sebagai langkah tes akhir, yang bertujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan pelamar. Dalam perekrutan ini, pihak bank biasanya meminta si pelamar untuk memiliki surat keterangan sehat dari dokter, dengan mengarahkan si pelamar tersebut ke Klinik kesehatan yang telah bekerja sama dengan PT. Bank BRISyariah. Tes tersebut berlangsung 2 Hari, sesuai dengan keadaan lapangan, namun jika tidak mengalami suatu kendala dari pihak Klinik maka tes ini tidak membutuhkan waktu yang lama. Setelah pihak bank khususnya pimpinan bank menerima hasil pernyataan tes kesehatan tersebut, pimpinan bank sendiri langsung menilai bahwasanya pelamar dapat dilanjutkan atau ditolak.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah calon karyawan dinyatakan berhasil melewati tes-tes yang diujikan oleh pihak bank tersebut, maka selanjutnya calon karyawan akan diberikan pelatihan-pelatihan guna mengantisipasi mereka-mereka yang kurang mengenal sistem Perbankan Syariah maupun sebagai tambahan wawasan-wawasan intelektual bagi mereka-mereka yang pernah berstudi mengenai sistem Perbankan Syariah .

Dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan pada PT. Bank BRISyariah sebagaimana yang biasa dikenal dengan PDPS atau kepanjangan dari

Pelatihan Dasar Perbankan Syariah. Jenjang waktu tahapan PDPS ini dilakukan maksimal selama 2 Hari, dan pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan ketika pada hari-hari libur atau hari-hari diluar jadwal pekerjaan operasional perbankan.

PDPS merupakan sebuah kewajiban yang harus ditekuni dan dipahami khususnya bagi calon karyawan yang sudah diterima dan baru mengenal perbankan syariah. PDPS dilakukan berdasarkan permintaan langsung dari pimpinan Cabang PT. Bank BRISyariah. Mengingat calon karyawan yang sudah mengikuti serta mampu berpartisipasi dalam Pelatihan Dasar Perbankan Syariah oleh PT. Bank BRISyariah sendiri, maka langkah berikutnya yaitu pihak bank kembali menguji kemampuan atas studi yang diterima dari pelatihan-pelatihan yang diberikan tersebut dalam bentuk ujian tertulis. Bank juga memiliki standar nilai tertentu terhadap ujian tertulis tersebut yang mana harus dicapai calon karyawan.

Bagi calon karyawan yang memenuhi standar kualifikasi maka akan langsung datarik atau direkrut menjadi karyawan untuk nantinya mengisi posisi jabatan yang tersedia. Dari hasil wawancara yang diperoleh penulis menurut responden mengenai karyawan yang baru direkrut, sesuai ketentuan pihak bank maka karyawan tersebut akan langsung dikontrak selama 2 tahun, dan jika hasil pekerjaannya sesuai dengan harapan bank, maka karyawan tersebut ditetapkan menjadi karyawan tetap di bank. Akan tetapi jika malah

sebaliknya pekerjaan yang dihasilkan tidak tercapai sesuai harapan bank, maka secara hormat karyawan tersebut diundurkan sesuai dengan kesepakatan bank.

Identitas Informan 2:

Nama : Muhammad Hasbi

Pendidikan : S1 Institut Sains dan Teknologi Pala Malang
S2 Universitas Dian Nusawantoro Semarang

Jabatan : Financing Support Manager

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Bima III No 10 Banjarmasin

Tanggal Wawancara : 26 Mei 2015

Jam Wawancara : 10:09 WITA

Tempat Wawancara : Kantor Cabang PT. BRISyariah Kebun Bunga

Dari hasil wawancara penulis dengan informan di salah satu pihak-
yang bekerja di PT. Bank BRISyariah menempati posisi jabatan sebagai
financing support manager menjelaskan beberapa dari argumennya

mengenai minat PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Banjarmasin terhadap rekrutmen karyawan yang berlatar belakang Pendidikan Perbankan Syariah, sebagai berikut:

PT. Bank BRISyariah berkecimpung di bidang bisnis, yang mana pada saat bank membutuhkan tenaga kerja, sudah melalui tahap awal berupa analisis jabatan dari bank sendiri hal ini dilakukan guna mengalisa terhadap posisi-posisi/bagian yang kosong untuk diisi. Dalam pecarian karyawan yang baru, bank bebas memberikan peluang kerja terhadap siapa saja, tentunya tidak terlepas akan pemenuhan persyaratan-persyaratan yang diberikan bank kepada calon pelamar.

Berbicara tentang bank tidaklah meleset mengenai masalah bisnis yang dihadapi dengan bentuk berbagai corak, dengan kata lain bank mengkualifikasikan bagi karyawannya baik yang lama maupun karyawan baru direkrut, harus memiliki; kemampuan, intergritas/kejujuran dan semangat.

Sehubungan perekrutan Bank BRISyariah dengan karyawan yang berlatar belakang pendidikan Perbankan Syariah maupun Pendidikan-pendidikan yang lainnya, berdasarkan data yang diperoleh penulis melalui wawancara menunjukan hasil bahwa kurang berminat.

Dari hasil olah data, yang menjadi alasan bank menunjukkan hasil bahwa kurang berminat terhadap rekrutmen karyawan yang berlatar belakang Pendidikan Perbankan Syariah adalah sebagai berikut:

- Bank berpandangan positif dengan menyamakan semua macam Pendidikan Perguruan Tinggi adalah sama, baik itu dari Jurusan yang khusus atau bukan karena sudah memiliki talenta sesuai dengan nilai yang diperoleh.
- Bank mempunyai peran tersendiri atau solusi ketika dalam menghadapi lemahnya pengetahuan Perbankan Syariah melalui PDPS, bentuk Pelatihan dan Pengembangan di PT. Bank BRISyariah.
- Bank hanya mengangkat dan mempertahankan bagi karyawannya yang memiliki; a) Kemampuan, b) Integritas/kejujuran, c) dan Semangat.³

2. Berbagai Faktor Yang Mempengaruhi Penarikan Tenaga Kerja.

Sebelum penarikan tenaga kerja dilakukan oleh suatu perusahaan, maka ada dua faktor yang harus mendapat perhatian perusahaan agar penarikan tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.

³ Muhammad Hasbi, *Financing Support Manager*, BRI Syariah Cabang Banjarmasin, wawancara pada tanggal 26 Mei 2015, jam 10:09 wita.

Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Alasan mengadakan rekrutmen

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen pegawai:

- 1) Berdirinya organisasi baru
- 2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- 4) Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya
- 5) Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif.
- 6) Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- 7) Adanya pegawai yang meninggal dunia.⁴

C. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana uraian dari deskripsi diatas yang diperoleh melalui wawancara maka ditemukan data-data mengenai gambaran terhadap “Minat PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah

⁴ *Ibid*, h.177

(BRIS) Banjarmasin Terhadap Rekrutmen Karyawan yang Berlatar Belakang Pendidikan Perbankan Syariah”.

1. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan biasanya adalah dengan mengiklankan lowongan di surat kabar atau media massa lainnya, menggunakan head hunter, lewat relasi/kenalan orang yang sudah bekerja, *campus recruitment* (khususnya bila ada rekomendasi dari alumnus yang bekerja di perusahaan) dan juga job fair di kampus. Namun yang sering dilakukan dalam penyampaian informasi kerja oleh PT. Bank BRISyariah hanya melalui surat kabar (koran Bpost) dan lewat relasi/kenalan orang yang sudah bekerja.

Dalam merekrut karyawan dengan ijazah D1 ke atas, perusahaan melakukan interview terlebih dahulu yang biasanya dilakukan oleh bagian personalia/HRD. Ada beberapa perusahaan yang memberikan prioritas buat masyarakat sekitar (tentu dengan standard kualitas tenaga kerja yang sama). Informasi yang diiklankan berisi persyaratan baik akademis, pengalaman atau keahlian tertentu. Syarat untuk karyawan dengan latar belakang pendidikan diploma dan sarjana biasanya adalah: mampu bekerja dalam teamwork (harus bisa bekerjasama), mempunyai jiwa leadership (karena pekerjaannya lebih bersifat manajerial untuk mengelola bawahan). Bahkan untuk jabatan tertentu

setingkat manajer biasanya ditambahkan persyaratan lain menyangkut soft competency dan hard competency. Soft competency meliputi *thinking ability, managing task, managing oneself, managing people*, dan aspek intelektualitas.

Berikut diuraikan secara ringkas beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses perekrutan :

- a. Pasang iklan dengan persyaratan tertentu: tingkat pendidikan tertentu (D3 ke atas), berpengalaman atau mempunyai kemampuan, integritas/kejujuran dan semangat. Penguasaan bahasa tertentu sebagai pelengkap dan merupakan keuntungan (*advantageous*) biasanya untuk staff pemasaran.
- b. Seleksi, diantaranya meliputi
 - 1) Pemeriksaan berkas-berkas
 - 2) Wawancara
 - 3) Tes Psikologi
 - 4) Tes kesehatan
- c. Pemutusan perekrutan karyawan
- d. Pelatihan dan pengembangan

Jika lulus, maka langsung masuk dalam masa kontrak, (2 tahun sebagai karyawan kontrak) setelah itu jika kinerjanya bagus maka menandatangani masa kerjanya, lalu diangkat sebagai pegawai tetap.

Dalam proses perekrutan khususnya wawancara biasanya dilakukan kesepakatan secara informal mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak termasuk remunerasi yang akan diberikan oleh pihak perusahaan kepada calon karyawan dan juga insentif lainnya.

Sebaliknya hasil analisa data silang mengindikasikan bahwa perbedaan persentase pekerja yang *match* dengan yang *mismatch* tidak terlalu signifikan dalam soal pelatihan. Namun demikian, kecenderungan bahwa pekerja yang *mismatch* merupakan pekerja yang tidak pernah mendapatkan pelatihan lebih banyak daripada pekerja yang pernah mendapatkan pelatihan, sementara persentase pekerja yang *match* telah mendapatkan pelatihan dibandingkan dengan yang *mismatch*. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan memang diperlukan, namun demikian, nampaknya perusahaan tidak terlalu menargetkan pemberian pelatihan kepada mereka yang benar-benar membutuhkannya. Oleh karenanya, bila kemudian produktivitas kerja yang *match* lebih tinggi/baik dibandingkan dengan yang *mismatch*, tidak semata-mata disebabkan oleh kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, tetapi juga oleh karena pelatihan yang mereka dapatkan di perusahaan yang bersangkutan.

Pekerja yang memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya lebih tinggi tingkat kepuasan kerjanya dibandingkan dengan yang tidak sesuai. Secara rata-rata keseluruhan, pekerja

yang *match* cenderung memiliki upah yang lebih tinggi ketimbang yang *mismatch*.

Oleh karena pendapatan merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi mayoritas responden pekerja, dan lebih banyak persentase responden yang *match* mendapatkan upah yang lebih tinggi ketimbang yang *mismatch*, maka kemudian tidak mengherankan bila ternyata lebih banyak pekerja yang *match* menyatakan suka terhadap pekerjaannya ketimbang mereka yang *mismatch*. Sebagai tambahan, ternyata rekan kerja mendapatkan porsi yang penting dalam mempengaruhi semangat kerja bagi pekerja yang *match*, sementara sikap atasan dianggap lebih penting bagi pekerja yang *mismatch* dalam mempengaruhi semangat kerja mereka.

Dalam studi ini, peneliti juga mencoba mengkaji keterkaitan antara kesesuaian (*match*) kompetensi pendidikan dengan jenis pekerjaan terhadap peningkatan karir, dengan membandingkan posisi jabatan yang sekarang didudukinya dengan posisi mereka sewaktu mulai bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

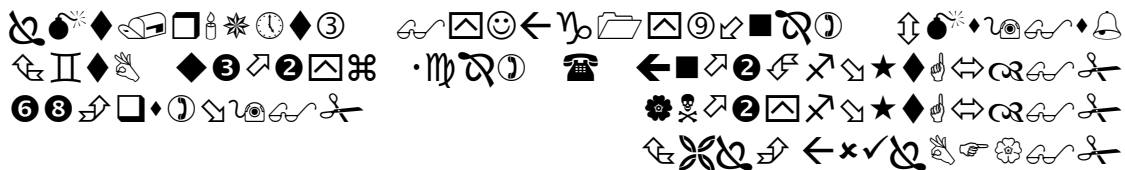
Hasil analisis data mengindikasikan bahwa walaupun secara umum baik bagi pekerja yang *match* maupun *mismatch* memiliki kesempatan peningkatan karir /posisi jabatan, namun posisi manajer hanya terwakili pada pekerja yang *match* di mana mereka pada waktu mulai bekerja hanya mendapatkan posisi staf administrasi atau paling tinggi adalah supervisor.

Kondisi yang lebih baik bagi pekerja yang *match* dibandingkan dengan yang *mismatch* yang ditunjukkan dengan tingkat kepuasan, peningkatan karir dan lingkungan kerja yang kondusif, tentu saja menjadi modal bagi kualitas pekerja dengan daya saing tinggi.

Hal ini memperkuat alasan pentingnya sinergitas antara dunia pendidikan dengan dunia kerja (industri), yang terpenting adalah pengajaran pendidikan dapat menghasilkan kualitas keahlian yang relevan bagi keterampilan yang dibutuhkan industri, sehingga tercapai efisiensi investasi pendidikan.

2. Perekrutan dalam Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: “ karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ketika (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” seperti dalam Q.S. al-Qashas/28: 26.



Artinya: “Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan". Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan

kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah dalam sabdanya: “Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin. Dalam hadis lain Rasul bersabda: “Barang sapa mempekerjakan satu orang di antara 10 orang, dan ia tahu bahwa di antara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin secara umum.”

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan. Dalam hadis ini (sebagaimana telah dibahas sebelumnya), standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya.

Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis, suatu ketika Paman Rasulullah meminta untuk dijadikan sebagai pegawai beliau dalam satu wilayah, kemudian Rasulullah bersabda: “*Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini (pengangkatan pegawai) kepada seorangpun yang memintanya atau sangat menginginkannya*” beliau kemudian memberikan nasihat bahwa jabatan itu bisa menjadi nikmat, tapi bisa berubah menjadi azab.

Begitu juga dengan sikap yang ditunjukkan oleh Khalifah Umar ketika para sahabat meminta Ibn Umar untuk dijadikan sebagai pejabat Ibn Umar dipandang sebagai orang yang bertakwa dan mampu bertindak adil. Khalifah Umar menolak untuk menjadikannya sebagai pegawai, begitu juga menjadi khalifah setelah kepemimpinan khalifah Umar Sahab Umar menjelaskan, cukup satu orang saja dari keluarga Umar r.a. yang akan menjalani hisab (perhitungan) di hari akhir nanti.

Dalam masa kekhalifahan beliau, ditentukan sebuah kaidah “barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur kecintaan atau kerabat, dan pengangkatannya hanya berdasarkan unsur tersebut, maka ia telah berkhianat terhadap amanah Allah, Rasul-Nya dan kaum Mukminin”.

Prosesi pemilihan calon pegawai dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan

tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi.

Penentuan pilihan dilakukan oleh jamaah, karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab dari pada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi deadlock, dan terdapat persamaan bobot karakter di antara calon, maka dilakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu di antara mereka. Prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaanya. Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membedakan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya.⁵

⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta:PT RajaGrafindo persada, 2006), h.106-107.