

**ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA
AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG**

SKRIPSI

**Sofi Nurhidayah
NPM: 1811030466**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN**

Program studi : Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1444 H / 2022 M

**ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA
AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh :

**Sofi Nurhidayah
NPM. 1811030466**

Program studi Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Hj. Suslina, M.Ag

Pembimbing II :M. Husaini, S.T., M.M.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG**

1444 H / 2022 M

ABSTRAK

Lembaga amil zakat adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang bertugas membantu menghimpun dana dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah. Lembaga amil zakat DAARUT TAUHID peduli atau Daarut Tauhid merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Hasil penghimpunan dana tersebut digulirkan kepada penerima manfaat dalam bentuk program pelayanan dan pemberdayaan. Dalam bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dakwah, dan sosial kemanusiaan. Prioritas utama saat ini adalah meningkatkan kekuatan ekonomi bagi masyarakat, sehingga dapat mewujudkan kemandirian masyarakat secara bersama-sama. Sebagai bagian dari yayasan Daarut Tauhid bertekad untuk menjadi model lembaga zakat nasional yang amanah, profesional, akuntabel, dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata. Adapun rumusan penelitian ini adalah Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka dengan itu penulis merumuskan masalah guna memfokuskan penelitian tersebut yaitu: Bagaimana Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara terhadap staf HRD/kelembagaan Daarut Tauhid Peduli Lampung. Data sekunder berupa data sumber internet, wibsite, dokumen-dokumen dan data lain yang berkaitan dengan strategi rekrutmen cabang Daarut Tauhid Peduli Lampung. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis deskriptif kualitatif berupa proses menganalisis, menggambarkan, meringkas kejadian atau fenomena dari data yang diperoleh melalui proses wawancara maupun pengamatan langsung ke lapangan. Sedangkan uji keabsahan data yang dilakukan dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan standar operasional. Hal ini dapat dilihat dengan strategi rekrutmen yang baik dan benar untuk mendapatkan SDM yang memiliki nilai-nilai kejujuran. Karena sifat kejujuran sangat dibutuhkan dalam bekerja dibidang sosial dan keagamaan. Oleh karena itu Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid sangat mengedepankan aklaq dan mutabaah yaumiyah bagi calon karyawan yang ingin bekerja di Lembaga tersebut. Hal ini menjadi penilaian dasar untuk penerimaan calon karyawan baru. Jika aklaq dan mutabaah yaumiahnya sudah bagus maka insyaallah kejujuran dan profesionalitas akan dijunjung tinggi bagi calon karyawan.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofi Nurhidayah
NPM : 1841030466
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Agustus 2022
Penulis



Sofi Nurhidayah
1841030466

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul : **ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN
KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT
DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG**
Nama : **Sofi Nurhidayah**
NPM : **1841030466**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Dr.Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag.,M.Ag
NIP.197206161997032002

Pembimbing II,

M. Husaini, S.T.,M.T
NIP.197812182009121001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mufia Yanti, M.Sos.I
NIP.197010251999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, "ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG" Disusun Oleh Sofi Nurhidayah, NPM: 1841030466, Jurusan Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Hari/Tanggal : Jumat, 10 Oktober 2022.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Badarudin, S.Ag. M.Ag (.....)

Penguji II : Dr. Hj.Suslina Sanjaya, S.Ag. M.Ag (.....)

Penguji Pendamping : M. Husaini, S.T.,M.T (.....)

Dekan



Dr. Abdul Syukur, M.Ag
11011995031001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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". (Q.S Al-Qhasash : 26)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

PERSEMBAHAN

Puji Syukur ku panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai rasa bakti dan hormat serta rasa syukur, skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Mulyono dan Ibu Wagiyah yang tercinta, terima kasih atas didikan di dalam keluarga dan pendidikan yang Bapak dan Ibu berikan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sampai pada saat ini, terimakasih atas do'a, semangat dan materi yang diberikan kepada penulis, tidak ada kata-kata yang bisa menggambarkan kebaikan dan ketulusan Bapak dan Ibu termasuk pahlawan dalam keluarga. Terimakasih atas kesabaran dalam mendidiku sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1.
2. Kakak dan Adik laki-laki yang bernama Lukman Hakim & Nur Arifin yang selalu memberi dukungan serta mensupport penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
3. Kepada khusus sahabat-sahabat penulis, Chichi, Atin, Nada, Nila, Windi, Gustia, Yuni Artika Hsibuan, dan Pipin Pitrialoka, dan masih banyak yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih sudah menjadi sahabat yang berjuang barsamadan menjadi partner dalam proses pengerjaan skripsi.
4. Keluarga MD E'18 terimakasih sudah memberikan banyak pengalaman di dalam kelas, semoga kelak kita bisa bertemu untuk menceritakan pengalaman kita setelah selesai studi kita ini.
5. Almamaterku tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman dan ilmu Ilmiah yang akan selalu ku kenang sepanjang masa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis Sofi Nurhidayah dilahirkan di Magelang 07 April 2000 merupakan putri kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Mulyono dan Ibu Wagiyah, penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Pendidikan dimulai dari masuk TK pada tahun 2005 penulis masuk RA Al-Amin yang berada di Kota Magelang diselesaikan pada tahun 2006. Kemudian pada tahun 2006 melanjutkan di Pendidikan Sekolah Dasar MI Al-Amin yang berada di Kota Magelang, setelah kelas 2 penulis kemudian pindah ke SDN 1 Erorajo Wadaslintang Kabupaten Wonosobo Jawa Tengah, setelah naik ke kelas 4 penulis pindah ke SDN 4 Sudimara Timur Ciledug Tangerang Banten hingga lulus pada tahun 2012. Kemudian Pada Tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 20 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 13 BandarLampung yang beralamat di Jl. Rajabasa Jaya, Kec, Raja Basa, kota Bandar Lampungdan lulus pada tahun 2018.Setelah itu pada tahun 2018 Penulis Melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung program S1 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung", dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan sayafa'atnya di hari akhir nanti, Aamiin ya rabbal alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN RadenIntan Lampung.
3. Ibu Dr.Yunidar Cut Mutia Yanti S.Sos, M.Sos,I. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Rden Intan Lampung.
4. Ibu Dr.Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag.,M.Ag, selalu Pembimbing I dengan selalu sabar serta penuh keikhlasan telah meluangkan waktu untuk memberika bimbingan dan pengarahan terutama dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak M. Husaini, S.T.,M.T, selaku Pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahannya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membimbing dan memberikan semangat dalam proses perkuliahan.
7. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan dan Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi beserta stafnya, yang telah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepala Pimpinan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung beserta stafnya, memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian.
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang selalu menyemangati dan mendoakan.
10. Teman-Temanku Jurusan MD Angkatan 2018 khususnya MD Kelas E yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu yang selalu berbagi bantuan dan dukungannya, baik materi serta memberikan semangat terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Para sahabat-sahabatku dari awal perkulihan, Chichi Fatmawati, Prhartini Zaskiani, Nada, Nila, Tri Icha Prasasti, Windi, Gustia, Yuni Artika Hsibuan, dan Pipin Pitrialoka yang selalu memberikan masukan baik fisik maupun non fisik, materi atau pun non materi dalam keadaan susah maupun keadaan senang.

12. Almamater tercinta Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu, dan mendidik saya dari awal masuk ke bangku kuliah hingga sampai tahap akhir ini, yang telah memberikan pengalaman dan ilmu keagamaan maupun ilmu pengetahuan sosial.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunnya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, penulis dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho Allah SWT serta berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain. *Aamiin*

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandar Lampung, Agustus 2022

Penulis

Sofi Nurhidayah

NPM. 1841030466



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus dan Sub fokus Penelitian	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	4
H. Metode penelitian	6
1. Jenis dan Sifar Penelitian	6
2. Sumber Data Penelitian	7
3. Metode Pengumpulan Data	7
4. Analisis Data	8
I. Sistematika Pembahasan	9

BAB II STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN

A. Strategi	10
1. Pengertian Strategi.....	10
2. Langkah-langkah Proses Strategi	10
B. Rekrutmen	11
1. Pengertian Rekrutmen	11
2. Tujuan Rekrutmen	13
3. Proses Rekrutmen.....	13
4. Strategi Rekrutmen.....	14

5. Sumber- sumber Rekrutmen	16
6. Kendala dalam Rekrutmen	18
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen	19
C. Karyawan	20
D. Seleksi	21
1. Pengertian Seleksi	21
2. Tujuan Seleksi	21
3. Langkah – Langkah Seleksi.....	21
4. Proses Seleksi.....	22
BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG	
A. Profil Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung	23
1. Sejarah Berdirinya Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung	23
2. Visi dan Misi	24
3. Program-Program Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung	24
4. Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung	26
5. Data Karyawan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.....	27
B. Strategi Rekrutmen Karyawan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung	29
BAB IV STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG	
A. Proses Rekrutmen Karyawan.....	33
BAB V PENUTUP	
B. KESIMPULAN	38
C. SARAN.....	38

DAFTAR TABEL

TABEL 1	15
TABEL 2	16
TABEL 3	28
TABEL 4	30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi proposal skripsi ini, maka akan penulis jelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, skripsi yang berjudul: **Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung**. Agar tidak terjadi kesalah pahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

Stratei berasal dari bahasa Yunani, *stratogos* yang artiya ilmu para jenderal untuk memennagkan suatu pertarungan dengan menggunakan sumber daya yang terbatas.¹

Menruut AM. Sudirman strategi adalah proses penenuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilikan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Menurut chandler, Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Menurut Porter, strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan menurut Hamel dan Prahalad, strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa maningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Dengan demikian, strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*).

Strategi ini adalah penentuan kerangka kerja dari aktivitas atau kegiatan bisnis perusahaan serta memberikan pedoman untuk mengordinasikan aktivitas sehingga kemudian perusahaan dapat atau bisa menyesuaikan serta mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah. Strategi ini mengatakan dengan jelas lingkungan yang diinginkan oleh perusahaan serta juga jenis organisasi seperti apa yang hendak dijalankan.² Dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu tindakan untuk menyusun perencanaan bagi suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan bersama.

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan dimedia masa dan tenaga kerja dari organisasi sendiri.³

Menurut Rivai dan Sagala menyatakan rekrutmen pada hakekatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM atau pegawai yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.⁴

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk mengisi suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran

¹Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Deepublish2 2015), 01.

²Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga 2005), 01.

³Husein Umar, *Studi Keayakan Bisnis, edisi-3*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 64.

⁴Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada 2009), 20.

untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para perekrut berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan masyarakat luas yang sedang mencari pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Hasibuan karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen karyawan adalah proses mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas dan mampu bekerjasama dalam suatu organisasi atau lembaga guna membangun bersama dalam organisasi tersebut agar mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

B. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek, maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.⁵ Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.⁶

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam, apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memilih atau mengelola sumber daya manusia manajemen.⁷

Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standart kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas

⁵ Prof. Dr. Wilson Bangun, W. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012), 25.

⁶ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015),

⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) Edisis ke-14, 15

calon pekerja. Diawali dengan rekrutmen yang mumpuni untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Sistem Rekrutmen menurut Hasibun adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan⁸

Tujuan utama diadakanya sistem rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu bidang tertentu, sehingga calon tenaga kerja mampu bekerja secara optimal dan bertahan di perusahaan dengan waktu lama. Islam menganjurkan kepada umat muslim untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki serta pengetahuan. Karyawan yang baik adalah individu yang memiliki kemampuan dengan adanya motivasi yang tinggi. Hal ini telah di ada di Al-Qur'an pada surah AlQashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari dua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. AlQashas:26)”

Ayat diatas menjelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, mengetahui aturanaturanya, serta mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembanya. Selain kekuatan karyawan harus memiliki sifat yang amanah yatu dapat dipercaya, dimana amanah adalah tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melakukan tugas apapun. Oleh karena itu amanah adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh karyawankaryawan kita. Sebab sifat amanah dapat mencegah kerusakan dalam segala bentuk musibah dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang lain atau biasa disebut korupsi.

Lembaga amil zakat adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang bertugas membantu menghimpun dana dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah. Lembaga amil zakat DAARUT TAUHID peduli atau Daarut Tauhid merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang pengelolaan dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf. Hasil penghimpunan dana tersebut digulirkan kepada penerima manfaat dalam bentuk program pelayanan dan pemberdayaan. Dalam bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dakwah, dan sosial kemanusiaan. Prioritas utama saat ini adalah meningkatkan kekuatan ekonomi bagi masyarakat, sehingga dapat mewujudkan kemandirian masyarakat secara bersama-sama. Sebagai bagian dari yayasan Darut Tauhid bertekad untuk menjadi model lembaga zakat nasional yang amanah, profesional, akuntabel, dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata.

Masalahpenerimaankaryawansangatlahpentingbagisetiapperusahaan,tidakterkecualipadal embaga amil zakat.Selainmebutuhkanketerampilanandanprofesionalsektorlembaga amil zakatjugamengandalkankepercayaan. Lembaga amil zakat harus dikelola dengan karyawan yang bermoral baikdanterpercaya.Sebagaisalahsatulembaga amil zakat,lembaga amil zakat Darut Tauhid Pesuli Lampung harus menyeleksi calon karyawan dengan memperhatikan syari'at-syari'at Islam. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuaidengan tujuan lembaga.

Berdasarkan Penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya perekrutan karyawan pada lembaga amil zakat Daarut Tauhidpeduli Lampung, dalam rangka memperoleh karyawan yang berkualitas profesional dan terpercaya. Hal tersebut melatarbelakangi penulis

⁸ Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia”, Jurnal Kompetensi, (Vol. 12, No. 2, Oktober 2018), 93.

untuk menjadikan sebagai alasan penulisan judul skripsi yang berjudul “**Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung**”

C. Fokus Dan Sub-fokus Penelitian

Untuk lebih memudahkan penulis dalam melakukan penelitian maka perlu adanya pemfokusan penelitian, agar dalam praktik penelitian dan penyusunan secara ilmiah dapat dipahami dengan mudah. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti secara khusus yang akan membahas “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan di Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung”

Fokus penelitian ini adalah “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Lembaga Amil Zakat DAARUT TAUHID Peduli Lampung”, sedangkan sub fokus penelitian ini adalah tentang strategi rekrutmen yang dilakukan di lembaga amil zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung, dan mengatasi segala kendala saat kegiatan pengrekrutan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka dengan itu penulis merumuskan masalah guna memfokuskan penelitian tersebut yaitu: Bagaimana Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan sistem rekrutmen
 - b. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat praktis
 - a. Menambah wawasan bagi lembaga atau organisasi non profit tentang sistem rekrutmen
 - b. Sebagai informasi masukan kepada pihak lembaga atau organisasi non profit akan sistem rekrutmen
 - c. Untuk penulis, penelitian ini merupakan alur atau wahana untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berfikir melalui karya ilmiah atau penelitian.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti harus mencari informasi yang dapat digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian yang akan dilakukan. Untuk mengetahui informasi tersebut, peneliti harus membaca hasil penelitian orang-orang yang sesuai dengan tema penelitian. Informasi ini disebut juga kajian penelitian terdahulu. Dalam kajian terdahulu ini, peneliti memperoleh beberapa hasil penelitian untuk mencari informasi tentang Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan, kajian peneliti terdahulu yang diperoleh peneliti antara lain:

Kevin Dionata “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia” pada tahun 2016. Dalam skripsi ini menjelaskan tentang mengetahui strategi rekrutmen PT Bank

Muamalat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang meliputi metode menjelaskan secara detail proses alur kerja rekrutmen di perusahaan, serta kendala kendala rekrutmen yang dihadapi. Selain itu tujuan Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kualifikasi SDM yang dibutuhkan PT Bank Muamalat Indonesia dan ingin mengetahui strategi rekrutmen yang diterapkan sesuai dengan harapan PT Bank Muamalat Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu dengan menggunakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan atau lisan. Dengan memilih metode kualitatif ini penulis dapat memperoleh data yang akurat ditinjau dari sifat penyajian datanya metode deskriptif merupakan penelitian yang tidak mencari atau menjelaskan hubungan tidak menguji hipotesis atau prediksi. Hasil penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen pada bank Muamalat Indonesia sudah efektif dan efisien selain menggunakan jasa rekrutmen dalam merekrut karyawan Bank Muamalat Indonesia juga membuat program program latihan yang lumayan banyak untuk para karyawannya Hal ini dapat diukur dari data proses rekrutmen pegawai tahun 2013-2014 terbukti sudah mampu memenuhi kebutuhan user.⁹

Dwi Wahyu Marina Setyawati “*ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA KSPS BMT SURYA MELATI GUBUG GROBOGAN*” metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan *General manager* KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen seperti artikel, jurnal, tugas akhir, tesis buku, dan lainnya. Hasil penelitian ini yaitu proses yang dilakukan di KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan melalui beberapa tahap yaitu analisis kebutuhan karyawan, metode pengrekrutan, pencarian pelamar, seleksi berkas, tes tertulis, tes al-quran, tes komputer, interview, dan survei. Strategi yang diterapkan KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan untuk mendapatkan SDI terbaik meliputi penyusunan program rekrutmen, penawaran jenjang karir yang jelas, memilih pelamar yang berpengalaman, memilih pelamar yang memiliki keunggulan, dan jaminan kesejahteraan. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan pada saat melakukan rekrutmen yaitu hambatan biaya hambatan, waktu, tergiur dengan pekerjaan lain, dan hambatan dengan terbatasnya sumber daya insani.¹⁰

Muhammad Alkirom Wildan, Ahmad Mustain Saleh, Muhammad Ali Imron “Strategi Rekrutmen Dalam Peingkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia” Jurnal ini menjelaskan peran tenaga kerja yang berkualitas mampu mempengaruhi tingkat kinerja suatu perusahaan dengan tingginya mobilitas pegawai di media pers Indonesia. Faktor dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai juga dinilai sangat penting untuk mengetahui nilai kerja pegawai. Tujuh kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen pegawai meliputi kompetensi, kemampuan, kecocokan, komitmen, karakter, budaya, dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kombinasi data sekunder dan observasi mendalam serta wawancara dengan 4 informan dari bagian redaksi dan non redaksi. Rekrutmen media pers Indonesia dilakukan secara terbuka dan sesuai SOP dengan kriteria hanya berdasarkan latar belakang pendidikan kemampuan dan komitmen. Perusahaan belum menerapkan seluruh kriteria dalam rekrutmen calon karyawan baru. Manajemen menilaistrategi promosi tidak hanya berdasarkan merit tapi juga perlu diperhitungkan dengan lamanya masa kerja di perusahaan. Menurut karyawan adalah Prestasi Kerja media pers Indonesia tidak memiliki konsep instrumen

⁹ Kevin Dionata “*Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia*” (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, vol 74, 2016), 10

¹⁰ Dwi Wahyu Marina Setyawati “*Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Gobongan*” (IAIN Salatiga, 2019), 12

dan indikator atau standar yang jelas dalam rekrutmen calon pegawai yang berubah karir atau jabatan pegawai.¹¹

Nurul Hikmah Putri “strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia pada PT Pertamina” menjelaskan dalam penelitiannya, seiring berjalannya waktu setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini karena SDM yang berkualitas mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan memerlukan Perumusan strategi rekrutmen yang tepat untuk dijalankan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apa saja tahapan-tahapan yang ada pada proses rekrutmen PT Pertamina. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengambil data yang telah ada hasil penelitian ini menjelaskan bahwa PT Pertamina melakukan rekrutmen melalui beberapa tahap yaitu sourcing, selection, dan offering. Dimana tahapan selection merupakan tahapan yang terpenting dalam PT Pertamina pengembangan karyawan juga diperhatikan karena akan diberikan edukasi dan pelatihan.¹²

Farika Nikmah “Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja” dalam penelitian ini menjelaskan sumber daya manusia merupakan komponen terpenting pada perusahaan karena membantu dalam menjalankan fungsi operasional. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode analisis kepustakaan, yaitu menggali data dan informasi dari berbagai sumber, baik buku jurnal, maupun kasus yang terjadi di perusahaan yang terkait dengan rekrutmen. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi maka tahap awal yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan proses rekrutmen. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui prosedur rekrutmen dengan menganalisis data yang ada dalam prosedur rekrutmen dan melakukan perbandingan dengan teori sehingga dapat menentukan prosedur yang benar.¹³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara umum adalah perbedaan objek, subjek, dan tempat penelitian kemudian perbedaan selanjutnya yaitu apakah ada strategi perekrutan yang dilakukan dari dalam lembaga dikarenakan lembaga amil zakat DAARUT TAUHID Peduli Lampung memiliki program beasiswa yang diperuntukan bagi anak-anak yang tidak mampu. Sehingga peneliti tertarik dengan pembahasan bagaimana strategi rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga amil zakat DAARUT TAUHID Peduli Lampung.

H. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang telah dijelaskan di atas maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, yaitu dengan melihat subjek tertentu seperti pada analisis strategi rekrutmen lembaga amil zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung dengan pengambilan data di tempat yang menjadi subjek dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan tentang bagaimana dan strategi apa yang digunakan dalam proses rekrutmen di lembaga amil zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung agar tepat pada sasaran.

¹¹ Muhammad Alkirom Wildan, Ahmad Mustain Saleh, Muhammad Ali Imron “ *Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia* ” (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No.1 Juni 2020)

¹² Nurul Hikmah Putri “strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia pada PT Pertamina” (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.5 No.2 Thn.2021)

¹³Farika Nikmah “ *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja* ” (Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol.12 No.1 2018)

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (*informan*) dalam latar ilmiah. Dengan kata lain, penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia sosialnya.¹⁴ Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan atau prosedur.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian berdasarkan fakta-fakta kondisi lingkungan sosial masyarakat dalam mendeskripsikan suatu masalah dengan melihat suatu objek atau subjek tertentu yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.¹⁵ Data penelitian itu diperoleh langsung dari wawancara/interview dan informasi tersebut dapat langsung diterima oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara terhadap pimpinan cabang Daarut Tauhid Peduli Lampung.

b. Data Sekunder

Data dan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.¹⁶ Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung yang merupakan tangan kedua seperti didapatkan melalui sumber internet, website, dokumen-dokumen dan data lain yang berkaitan dengan strategi rekrutmen.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus langsung dengan objek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu dari beberapa teknik dalam mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam bentuk wawancara ini banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kualitatif. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual, ada kalanya juga wawancara dilakukan secara kelompok.

Menurut Slamet menyebutkan bahwa wawancara adalah cara yang dipakai untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti. Sedangkan menurut Nazir mendefinisikan wawancara sebagai proses memperoleh

¹⁴Sudaryono, *Metodologi penelitian: Kualitatif, Kualitatif Dan Mix Method*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2019),

¹⁵ Burhan Bungin, *Metologi penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: KENCANA, 2017), 132

¹⁶ *Ibid.*, 132

keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan responden.¹⁷

1) Wawancara Terstruktur

Dalam wawancara terstruktur semua pertanyaan lebih dirumuskan sebelumnya dengan cermat, biasanya secara tertulis. Pewawancara dapat menggunakan daftar pertanyaan itu sewaktu interview. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pembangkitan data bila peneliti atau pengumpul data mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Oleh karena itu dalam melakukan wawancara pengumpulan data menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.¹⁸

2) Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya pedoman wawancara yang digunakan Hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.¹⁹

b. Pengamatan (observation)

Observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) atau non partisipatif. Observasi ini dilakukan guna mengontrol hasil angket dengan cara erjun langsung ke lapangan melihat langsung kegiatan dalam hal bagaimana strategi perekrutan karyawan di lembaga sehingga tepat pada sasarannya.

Untuk memperoleh data tentang populasi penelitian data dokumentasi dalam penelitian ini meliputi kepala pimpinan, karyawan, strategi yang digunakan dalam rekrutmen karyawan, dan proses seleksi karyawan.

c. Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk lebih mendalami data sekunder yang dikumpulkan melalui koleksi media, arsip-arsip, dokumen dan referensi yang terkait dengan penelitian ini. Data-data diatas diperoleh melalui lembaga yang relevan dan mempunyai keterkaitan dengan tema penelitian ini.²⁰

4. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²¹

Dalam teknis analisis data pada lembaga amal zakat Daarut Tauhid Peduli Lmapung setelah melakukan wawancara kemudian di telaah dengan hasil pengamatan observasi

¹⁷ Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016), 3

38 ¹⁸ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray 2018),

39 ¹⁹ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray 2018),

²⁰ Soehadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo 1999), 59

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 235

selama melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana strategi dalam rekrutmen karyawan di Lembaga amil zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.

Kemudian setelah semua data yang sudah terkumpul, data tersebut di analisis secara cermat lalu menarik kesimpulan terkait analisis data yang menggunakan metode deskriptif kualitatif.

I. Sisematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penyusunan skripsi ini disusun sistematikanya kedalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal memuat pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar dan daftar isi. Adapun bagian-bagian sistematika penulis dibagi menjadi lima bab

1. Bagian awal skripsi terdiri dari cover, lembar pengesahan, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran
2. Bab I merupakan Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
3. Bab II berisi tentang Landasan Teori yang mencakup tentang Pengertian Manajemen Strategi dalam pemberdayaan Mustahik.
4. Bab III berisi tentang kajian tentang deskripsi objek penelitian. Dalam bab ini terdiri dari beberapa sub yaitu gambaran umum objek, penyajian fakta dan data penelitian
5. Bab IV berisi tentang analisis penelitian adapun sub dalam Bab IV ini adalah analisis data penelitian dan temuan penelitian
6. Sementara di bagian Bab V berisi tentang kesimpulan saran terhadap penelitian yang dilakukan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

BAB II

STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN

A. Strategi

1. Pengertian strategi

Strategi menurut Etimologi berasal dari bahasa Yunani, Yaitu *Stratus* : militer dan memimpin. Yang artinya seni atau ilmu yang menjadi seorang jenderal, konsep ini memang relevan pada saat itu karena kondisinya sedang berkecamuk perang. Strategi juga bisa diartikan sebagai rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu²².

Sedangkan secara istilah strategi adalah proses penentuan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.²³

Menurut AM. Sudirman strategi adalah proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilihan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.²⁴

Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa strategi adalah rencana atau *planing* jangka panjang suatu perusahaan atau lembaga bagaimana lembaga atau perusahaan tersebut dapat menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dalam mempertahankan keutuhan suatu lembaga atau perusahaan itu sendiri.

2. Langkah-langkah Proses Strategi

Model proses strategi pada dasarnya meliputi tiga langkah utama yang saling berkaitan. Pertama, perumusan strategi (*strategy formulation*), kedua, implementasi strategi (*strategy implementation*) implementasi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian sumber daya manusia (SDM) yang ditampakkan melalui penentuan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan. Ketiga, evaluasi strategi (*strategy control*).²⁵ Adapun langkah-langkah strategi sebagai berikut:

a. Perumusan Strategi (*strategy formulation*)

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan, kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektifitas, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.²⁶

Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam suatu proses kegiatan. Konsep strategi dapat dilihat dari dua perspektif mengenai apa yang hendak dilakukan oleh sebuah organisasi dan kedua dari apa yang sesungguhnya dilakukan oleh sebuah organisasi apakah tindakan sejak semula dimaksud atau tidak.²⁷

²² Ziauddin Sardar, *Tantangan Dunia Islam Abad 21*, terj. Ilyas Hasan (Bandung: Mirzan, 1993)

²³ George Steiner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, terj. Agus Dharma (PT. Gelora Aksara Pratama, 1997), 41

²⁴ Sudirman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Pronhallindo, t.t), 58

²⁵ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *manajemen Strategi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), 92

²⁶ Fred David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), 1

²⁷ Stoner. Freenman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994), 302

b. Implementasi strategi (*strategy implementation*)

Setelah implementasi ditentukan, maka strategi harus dipadukan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Strategi yang paling canggih dan kreatif sekalipun tidak dapat menguntungkan organisasi kecuali biladilaksanakan. Implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian sumber daya manusia yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut, budaya perusahaan dan organisasi.²⁸

c. Evaluasi Strategi (*Strategy Control*)

Tahapan terakhir dalam sebuah strategi adalah evaluasi strategi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi strategi, yaitu:

- 1) Meninjau faktor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan faktor-faktor internal (berupa kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan faktor eksternal seperti tindakan yang dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi satu hambatan dalam mencapai tujuan, begitu pula dengan faktor internal di antaranya strategi yang tidak efektif atau aktivitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula pada hasil yang akan dicapai.²⁹
- 2) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh). Menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah penyampaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan dibuktikan, kriteria meramal hasil lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkan dengan apa yang telah terjadi.³⁰
- 3) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana. Dalam mengambil tindakan korektif tidak harus berarti bahwa strategi yang sudah ada akan ditinggalkan atau bahkan strategi strategi baru harus dirumuskan. Tindakan korektif diperlukan apabila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan yang dibayangkan semula atau pencapaian yang direncanakan maka disitulah tindakan korektif dibutuhkan.³¹

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata rekrut berarti “calon serdadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengarahan, misalnya tenaga kerja.³² Dalam kamus Manajemen, kata rekrut (*recruitment*) adalah proses mencari dan menarik orang yang diinginkan organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan.³³

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan media sosial dan dari tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri.³⁴

²⁸ Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), 9

²⁹ Fred David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), 18

³⁰ Fred David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), 18

³¹ Fred David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), 18

³² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 33

³³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 34

³⁴ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, edisi-3, (Jakarta: PT GramediaPustaka Utama, 2003), 164

Menurut Rivai dan Sagala menyatakan rekrutmen pada hakekatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM atau pegawai yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Pengertian lain menurut Bernadin dan Russel, penarikan tenaga kerja atau rekrutmen adalah proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terdapat lowongan yang dibutuhkan. Aktivitas penarikan tenaga kerja menjadi penting karena mayoritas organisasi baik publik atau swasta berasumsi akan mengalami kekurangan tenaga pekerja yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai yang lebih modern.

Setelah diadakannya perencanaan sumber daya manusia, analisis dan klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan aset utama dari perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang cocok, maka harus diawali dengan proses rekrutmen yang efektif.³⁵

Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan, mampu dalam mengoperasikan segala hal dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.³⁶

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM.³⁷

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja antara lain:

1. Menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang
2. Memperoleh informasi di pasar tenaga kerja
3. Menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat
4. Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerjasama dengan manajer Lini dalam perusahaan
5. Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan
6. Melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga kerja yang baik yang diterima maupun ditolak³⁸

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan agar tepat pada sasaran dan dapat mengisi suatu jabatan/pekerjaan dengan efektif dan efisien. (*Put the right man on the right place*) meletakkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

³⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), 93

³⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masgung, 1994), 30

³⁷ Ambar Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 133

³⁸ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), 140

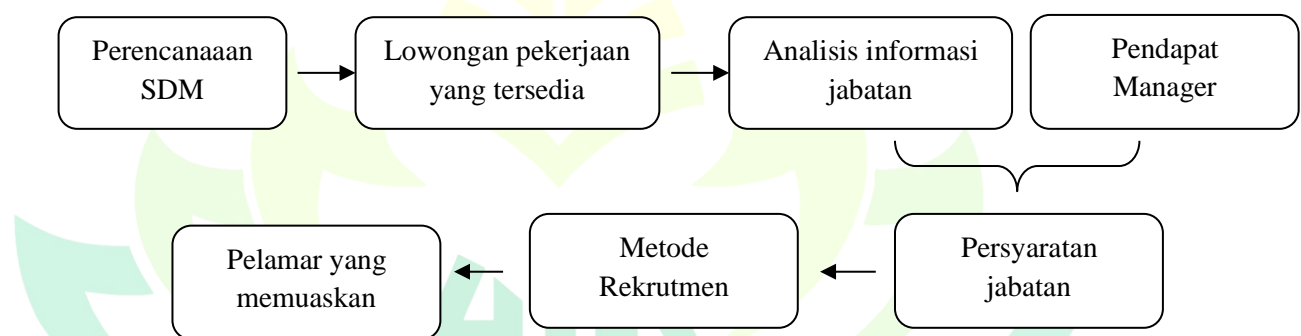
2. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat dipihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apayang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Mempeleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi³⁹

3. Proses Rekrutmen



Tabel 1

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer menurut Handoko yaitu Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evaluation, Job Classification. Uraianannya adalah sebagai berikut :

a) *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Job analysis merupakan kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menghimpun serta mengolah data, kemudian menyajikan hasil berupa informasi secara sistematis, tepat, dan jelas yang nantinya dapat digunakan dalam berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia.

b) *Job Description* (Uraian Jabatan)

Job description pada suatu perusahaan adalah merupakan petunjuk dan gambaran jelas sebuah pekerjaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Job desc menjelaskan tugas, peran, serta wewenang setiap karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja

c) *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Job specification adalah suatu pernyataan tentang kualifikasi minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan job description yang diminta. Pernyataan tersebut harus mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud secara efektif.

³⁹Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia *edisi-1* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 95

d) Job Evaluation (Penilaian Jabatan)

Job evaluation adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematis guna mengetahui nilai relatif bobot berbagai jabatan dibandingkan dengan jabatan lainnya dalam sebuah perusahaan

e) Job Classification (Penggolongan Jabatan)

Job evaluation adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematis guna mengetahui nilai relatif bobot berbagai jabatan dibandingkan dengan jabatan lainnya dalam sebuah perusahaan.

4. Strategi Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson strategi rekrutmen SDM terlihat pada gambar berikut



Tabel 2

Perlu diselaraskan dalam kegiatan rekrutmen yang diinginkan dengan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan analisis pekerjaan dan arahan pimpinan organisasi yang membutuhkan itulah para calon perekrut akan mengidentifikasi lowongan pekerjaan, kemudian mempelajari berbagai persyaratan dengan meneliti analisis pekerjaan. Dalam proses ini, calon perekrut akan menggunakan berbagai metode untuk memperoleh apa yang mereka inginkan.⁴⁰

Setiap perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkualifikasi tinggi yang dapat melakukan pekerjaan terbaik sesuai dengan meja kerjanya. Selama ini kualitas pegawai tergantung dari tahapan atau prosedur perekrutan pegawai atau proses rekrutmen. Melalui proses rekrutmen karyawan yang baik, Perusahaan akan mendapatkan karyawan berkualitas yang akan membantu mengembangkan perusahaannya.

⁴⁰Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) h.131

Proses rekrutmen yang efektif membantu kamu menemukan talent yang memenuhi syarat dengan cepat dan efisien. Proses ini tentunya membutuhkan perencanaan yang matang dan evaluasi yang konstan. Berikut adalah kunci keberhasilan yang membuat proses rekrutmen berlangsung dengan baik:

a) Menggunakan web untuk merekrut calon karyawan

Untuk memaksimalkan kebutuhan SDM dalam suatu lembaga atau perusahaan berbagai macam web dapat dikembangkan untuk keperluan rekrutmen. Web ini merupakan sebuah recruiting software yang *manage* proses rekrutmen sebuah lembaga perusahaan. Fitur-fitur web dapat membantu recruiter untuk melakukan seluruh kegiatan rekrutmen dengan waktu yang lebih singkat dan proses yang lebih cepat dan pengumuman langsung diinformasikan melalui web tersebut.

b) Membuat keputusan berdasarkan data

Kamu bisa membangun data *analytics system* yang komprehensif untuk melihat berapa banyak orang yang melamar pekerjaan, berapa banyak orang yang diwawancarai, dari mana talent terbaik berasal, dll. Dengan melihat pada data yang sudah kamu bangun dari waktu ke waktu ini akan membantu meningkatkan proses rekrutmen yang efektif.

c) Membuat employee referral program

Program ini akan melibatkan karyawan yang telah bekerja dalam proses rekrutmen. Mereka akan lebih termotivasi untuk menyebarkan berita tentang lowongan pekerjaan dan mereferensikan talent yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut. Program ini tentunya akan sangat membantu perusahaan dan sebagai gantinya, perusahaan akan memberikan reward untuk karyawan yang sukses memberikan referensi talent yang cocok untuk perusahaan.

d) Menciptakan employer branding yang jelas

Rekrutmen adalah proses yang berjalan dua arah. Sama seperti talent menginvestasikan waktu untuk mengesankan perusahaan dengan berbagi pengalaman dan keterampilan mereka, perusahaan juga harus melakukan hal yang sama dalam menarik talent dengan menggambarkan mengapa mereka harus bekerja untuk perusahaan ini. Pikirkan dengan baik misi dan nilai-nilai perusahaan dan jangan lupa untuk menampilkannya secara efektif di situs web dan media sosial perusahaan. Kemungkinan besar talent akan melakukan riset terhadap perusahaan secara online, sehingga sangat penting untuk membangun digital brand yang kuat.

Employer branding sendiri sebenarnya memiliki dua tujuan. Pertama, employer branding dilakukan untuk membuat karyawan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut dan yang kedua bertujuan untuk proses seleksi karyawan baru agar lebih mudah menemukan kandidat terbaik serta mempertahankannya. Berikut adalah beberapa langkah untuk membangun employer branding yang baik:

1) Lakukan identifikasi

Jika kamu ingin mempertahankan karyawan terbaikmu, kamu bisa mengidentifikasinya loh! Kamu bisa bertanya secara langsung kepada mereka tentang apa yang membuat mereka bahagia bisa bekerja di perusahaan kalian. Tanyakan juga pada mereka tentang perusahaan lama nya, dan mengapa mereka memilih untuk menetap di perusahaan kalian. Kamu juga bisa menanyakan hal-hal yang tidak mereka sukai dalam organisasi. Ini termasuk identifikasi dalam ranah lingkungan perusahaan, selain itu kamu

juga bisa melakukan observasi diluar lingkungan kerja agar bisa mendapatkan calon pekerja baru yang berkualitas

2) Membangun sebuah rencana strategis

Seberapa bernilai perusahaan kamu di mata karyawan maupun orang lain kamu tidak akan pernah tahu bahwa ternyata banyak orang yang mungkin saja tidak menyukai perusahaanmu. Sebagai HR, kalian harus mempertahankan citra baik perusahaan kalian dan berusaha menghilangkan citra buruk yang ada, terutama di mata karyawan kalian. Jika kalian acuh, hal ini tentunya dapat mempengaruhi pelamar kerja baru sehingga mereka tidak berminat bekerja di perusahaan kamu karena di mata mereka citra perusahaan kamu sudah tidak bagus. Hal ini juga dapat dipengaruhi dari masalah internal yang dialami oleh karyawan kalian dan membuat mereka tidak senang bekerja di perusahaan kalian. Jadi, mereka tidak dapat merekomendasikan calon pekerja baru untuk bekerja di perusahaan kamu.

3) Membangun komunikasi yang baik

Komunikasi internal dan eksternal sangatlah penting. Komunikasi eksternal meliputi perbaikan website perusahaan, membuat profil perusahaan di jaringan sosial media seperti *Facebook*, *Twitter*, dan *LinkedIn*, serta iklan secara *online*. Sementara itu, komunikasi internal bisa dilakukan dengan membuat sebuah majalah perusahaan, pertemuan mingguan, komunikasi melalui *email*, maupun diskusi empat mata. Ketika kalian dapat membangun komunikasi yang baik dengan karyawan atau calon karyawan menggunakan beberapa platform tersebut, kandidat kalian akan merasa senang karena mereka diperdulikan dan dianggap ada.

4) Menganalisa

Ada beberapa hal yang mungkin bisa kalian lakukan diantaranya adalah mengukur tingkat retensi karyawan, program referal karyawan, produktivitas perusahaan, survei kepuasan karyawan, atau yang lainnya. Dalam proses survei kepuasan karyawan, kalian bisa bertanya secara langsung kepada setiap karyawan yang bekerja apakah mereka merasa puas dengan fasilitas baru yang telah diberikan. Kalian juga bisa menerima saran dan masukan dari mereka bagaimana cara meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tidak mempengaruhi proses rekrutmen karyawan baru nantinya.

Seorang HR dapat menggunakan *employer branding* untuk membuat perusahaan menjadi terlihat lebih baik di mata karyawannya maupun calon karyawannya. Tentunya ini akan membuat perusahaan kalian semakin dikenal. Membangun *employer branding* bisa terbilang mudah. Seorang kandidat yang terbaik pasti sangat diincar oleh sebuah perusahaan, sebagai HR kalian harus menyadari bahwa akan ada persaingan yang cukup ketat antara perusahaan kalian dan perusahaan lain untuk mendapatkan kandidat terbaik tersebut.

5. Sumber Rekrutmen

Agar para pencari kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu dicatat berbagai sumber rekrutmen antara lain:

a. Rekrutmen internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan di antara lain adalah:⁴¹

1) Rekrutmen suksesi

Rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.

2) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem pencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat.

3) Perbantuan pekerja

Rekrutmen internal ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada).

4) Kelompok pekerja

Kelompok pekerja sementara adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diubah menurut keperluan dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

5) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertikal sedangkan pemindahan bersifat horizontal.

Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan atau rekrutmen internal yaitu:⁴²

1. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan karena ada kesempatan promosi
2. Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
3. Biaya penarikan relatif kecil karena tidak perlu memasang iklan
4. Waktu penarikan relatif singkat
5. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi
6. Kestabilan karyawan semakin baik

Kelemahan-kelemahan sumber internal yaitu:

1. Kewibawaan karyawan dipromosikan itu kurang
2. kurang membuka kesempatan sistem kerja baru

b. Rekrutmen Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, maka langkah lain untuk penarikan tenaga kerja adalah dari sumber eksternal atau di luar dari organisasi. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan:⁴³

⁴¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 175

⁴² Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 42

⁴³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 178

1) Teman atau anggota keluarga karyawan

Suatu rekomendasi tertentu dari karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan pada dasarnya merupakan *screening* pendahuluan. Belum tentu yang bersangkutan memenuhi syarat, namun paling tidak sudah ada jaminan bahwa rekomendasi tersebut tidak sembarangan. Kelemahan adalah kemungkinan timbulnya nepotisme dalam penentuan karyawan yang diterima.

2) Hubungan dengan universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan suatu lembaga yang bertugas menghasilkan tenaga pekerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian, universitas merupakan suatu sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi/perusahaan untuk mengisi jabatan di bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.

3) Eksekutif/mencari perusahaan

Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah atau gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit terpenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli yang yang dapat diperoleh diberbagai lembaga.

4) Agen tenaga kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitas.

5) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadvertensikan kerja yang diperlukan. Dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon karyawan.⁴⁴

Keuntungan sumber eksternal :

- 1) Kewibawaan pejabat relatif baik
- 2) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang baik

Kelemahan sumber eksternal:

- 1) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- 2) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- 3) Waktu penarikan relatif lama
- 4) Orientasi dan induksi harus dilakukan
- 5) Turnover cenderung akan meningkat
- 6) Perilaku dan loyalitas belum diketahui⁴⁵
- 7)
- 8)

⁴⁴Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 178

⁴⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 43

6. Kendala dalam Rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidaklah sama, tetapi pada umumnya kendala itu meliputi:⁴⁶

1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan promosi status karyawan dan sumber tenaga kerja.

a) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil pelamar yang serius akan semakin banyak, sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.

b) Kebijakan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas melamar akan sedikit.

c) Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap *fulltime* pelamar semakin banyak sebaliknya jika status karyawan honorer, harian, atau part-time maka pelamar sedikit.

d) Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar sedikit. Sebaliknya, jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

2) Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

3) Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka Penarikan melalui surat kabar, radio atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya, semakin tertutup penarikan pelamar makin sedikit.

4) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

5) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan jika solidaritas perusahaan besar, karena semakin banyak. Sebaliknya, jika solidaritas perusahaan rendah kembali sedikit.

6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

⁴⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 44

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak pelamar akan sedikit sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil atau depresi semakin lama semakin banyak

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi rekrutmen diantaranya yaitu:⁴⁷

- 1) Kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon tenaga kerja jauh lebih besar dibandingkan jumlah perminta. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif akan lebih mudah untuk mencari tenaga kerja yang baru, sebab para pelamar kerja lebih banyak.
- 2) Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan pada bidang langka. Jika bidang yang dicarimerupakan bidang yang tergolong lngka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Bidang lagka yang dimaksud ialah bidag teknologi, komputer, dan bidang *cellular egineering*.
- 3) Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*. Jika perusahaan itu memiliki reputasiyang bagus, maka *the besr graduates* akan berlomba-lomba menegjar perusahaan tersebut.

C. Karyawan

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.⁴⁸

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti: bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain.⁴⁹ Tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.⁵⁰

Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁵¹

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpul-kan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

⁴⁷ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Diperusahaan", *Jurnal ilmiah Widya*, (vol.1, No. 1, 2013), 41

⁴⁸ Hasibuan, Malayu S P, Manajemen Sumber Daya Manusia ,(Jakarta : PT Bumi Aksara,2007

⁴⁹ Simanjuntak, Payaman J , Manajemen Tenaga Kerja, (Jakarta : Bina Aksara,2002),2

⁵⁰ Hasibuan, Malayu S P, Manajemen Sumber Daya Manusia ,(Jakarta : PT Bumi Aksara,2007), 1 37

⁵¹ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT Rafika Aditama,2007),1

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan)⁵²

D. Seleksi

1. Pengertian seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini juga dapat dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan adanya peluang jabatan.⁵³

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik internal maupun eksternal. Proses ini sama halnya dengan rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari hasil perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan organisasi. Disamping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pandang pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini penting sebab untuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi oleh sikapnya terhadap organisasi, dalam pengertian keyakinan bahwa organisasi yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapan-harapan yang mengakibatkan dia senang bekerja di organisasi tersebut.⁵⁴

2. Tujuan seleksi

Menurut Nitisemito (1996:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan "The Right Man In The Right Place". Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.

Tujuan Seleksi tersebut diantaranya :

- a.) Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan.
- b.) Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
- c.) Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- d.) Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
- e.) Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

⁵² Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 12-13.

⁵³ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajGrafindo Persada, 2011), 159

⁵⁴ Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 107

3. Langkah-langkah seleksi

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:

- a) Menerima lamaran kerja
- b) Wawancara pendahuluan
- c) Tes psikologi penerimaan
- d) Pemeriksaan referensi
- e) Wawancara seleksi
- f) Persetujuan atasan langsung
- g) Pemeriksaan kesehatan
- h) Induksi atau orientas

Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi ini dapat diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan syarat pekerjaan. Karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya, sedangkan yang hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya.

4. Proses seleksi

Sebagian besar perusahaan menentukan proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Berbagai bentuk proses seleksi dilakukan bergantung pada ukuran perusahaan (corporate size), sifat-sifat pekerjaan (job characteristic), jumlah pelamar dan kepentingan penarikan. Ukuran perusahaan sangat menentukan proses seleksi yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kemampuannya. Proses seleksi juga dapat dilaksanakan dalam waktu yang singkat sehari atau dua hari, tetapi juga dapat dilaksanakan dalam waktu yang lebih lama 3 hari bahkan membutuhkan waktu seminggu tergantung kebutuhannya. Makin lama proses seleksi dilaksanakan maka semakin selektif perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Perusahaan-perusahaan besar umumnya membutuhkan proses seleksi yang lama karena mendapatkan pelamar dalam jumlah yang besar.⁵⁵

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

⁵⁵ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Erlangga 2012), 160

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan yang telah dijabarkan diatas mengenai analisis strategi rekrutmen karyawan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung. Maka penulis menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan standar operasional. Hal ini dapat dilihat dengan strategi rekrutmen yang baik dan benar untuk mendapatkan SDM yang memiliki nilai-nilai kejujuran. Karena sifat kejujuran sangat dibutuhkan dalam bekerja dibidang sosial dan keagamaan. Oleh karena itu Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid sangat mengedepankan aklaq dan mutabaah yaumiyah bagi calon karyawan yang ingin bekerja di Lembaga tersebut. Hal ini menjadi penilaian dasar untuk pnerimaan calon karyawan baru. Jika aklaq dan mutabaah yaumiahnya sudah bagus maka insyaallah kejujuran dan profesionalitas akan dijunjung tinggi bagi calon karyawan.

B. SARAN

Saran yang ingin penulis sampaikan pada skripsi ini adalah adakan peatihan bagi karyawan karyawan baru yang berpusat di kantor Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung. Jadi bukan hanya mengandalkan proses training selama 3 bulan pertama tetapi mengadakan proses pelatihan yang diadakan langsung oleh kantor Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung. Hal ini bisa menjadi proses pengenalan dunia pekerjaan yang baru dibidang sosial dan keagamaan terpenting pada bagian zakat, infaq dan sedekah. Dan bukan hanya itu saja pelatihan ini dapat berguna untuk memperluas wawasan bidang tersebut untuk calon karyawa yang belum sama sekali pernah bekerja pada bidang sosial dan keagamaan.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG**

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “*Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia*”, Jurnal Kompetensi, (Vol. 12, No. 2, Oktober 2018)
- Ambar Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)
- Aris Kurniawan, *13 pengertian analisis menurut para ahli*, januari 2022
- Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Diperusahaan”, *Jurnal ilmiah Widya*, (vol.1, No. 1, 2013)
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga,2012) h.140
- Burhan Bungin, *Metologi penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: KENCANA, 2017)
- Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Dwi Wahyu Marina Setyawati “*ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA KSPS BMT SURYA MELATI GUBUG GROBOGAN*” (IAIN Salatiga, 2019)
- Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016)
- Farika Nikmah “*Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*” (Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol.12 No.1 2018)
- Fred David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002)
- George Steiner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, terj. Agus Dharma (PT. Gelora Aksara Pratama, 1997)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016)
- Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray 2018)
- Husein Umar, *Studi Keayakan Bisnis, edisi-3*, (Jakarta: PTGramedia Pustaka Utama, 2003)
- Komaruddin, 2001. *Ensilopedia Manajemen*, Edisi ke 5, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga 2005)
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Muhammad Alkirom Wildan, Ahmad Mustain Saleh, Muhammad Ali Imron “ *Strategi Rekrutmen Dalam Peingkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia*” (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No.1 Juni 2020)
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *manajemen Stratgei Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003)
- Nurul Hikmah Putri “strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia pada PT Pertamina” (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.5 No.2 Thn.2021)
- Prof. Dr. Wilson Bangun, W. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012)
- Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Deepubliish2 2015)
- Soehadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Raja Grafindo 1999)
- Stooner. Freenman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Sudaryono, *Metodologi penelitian: Kualitatif, Kualitatif Dan Mix Method*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2019)
- Sudirman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Pronhallindo, t.t)
- Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) Edisis ke-1
- Ziauddin Sardar, *Tantangan Dunia Islam Abad 21*, terj. Ilyas Hasan (Bandung: Mirzan, 1993)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG



PEMERINTAH KOTA BANDARLAMPUNG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Dr. Susilo Nomor 2 Bandar Lampung, Telepon (0721) 476362
Faksimile (0721) 476362 Website: www.dprmtsp.bandarlampungkota.go.id
Pos-el: sekretariat@dprmtsp.bandarlampungkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN (SKP)
Nomor : 1871/070/02267/SKP/III.16/VI/2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian dan Rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandar Lampung Nomor 070/089/IV.05/2022 Tanggal 14 JUNI 2022, yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung memberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada :

1. Nama : SOFI NURHIDAYAH
2. Alamat : DUSUN II A KEL./DESA JATI MULYO KEC. JATI AGUNG KAB/KOTA LAMPUNG SELATAN PROV. LAMPUNG
3. Judul Penelitian : ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG
4. Tujuan Penelitian : UTUK MENGETAHUI ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG
5. Lokasi Penelitian : PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG
6. Tanggal dan/atau lamanya penelitian : 06 JUNI 2022
7. Bidang Penelitian : MANAJEMEN DAKWAH
8. Status Penelitian : -
9. Nama Penanggung Jawab atau Koordinator : Dr. ABDUL SYUKUR, M.Ag.
10. Anggota Penelitian : SOFI NURHIDAYAH
11. Nama Badan Hukum, Lembaga dan Organisasi : UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintah.
2. Setelah Penelitian selesai, agar menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Bandar Lampung.
3. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di : Bandar Lampung
pada tanggal : 21 Juni 2022



Ptt. Kepala Dinas

MUHTADI A. TEMENGGUNG, S.T., M.Si.
NIP 19710810 199502 1 001

Tembusan :

1. BAKESBANGPOL Kota
2. Bapda Kota Bandar Lampung
3. Peringgal

Surat keterangan penelitian



Bismillahirrahmaanirrahim.

02 Juni 2022 M

02 Dzul Qaidah 1443 H

Nomor : 43/ DTP/ YYS-DT/VI/22
Hal : Balasan
Lampiran : -

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mislam Hakim S.E
Jabatan : Kepala Kantor Perwakilan Lampung

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sofi Nurhidayah
NPM : 1841030466
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amis Zakat Nasional Daarut Tauhiid Lampung

Bersama surat ini kami menyetujui Permohonan Riset Pada Lembaga Daarut Tauhiid Lampung

Demikian surat ini Kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, Kami mengucapkan *Jazakumullahu Khairan Katsiroa*. Semoga Allah SWT memudahkan dan meridhai segala urusan kita. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAARUT TAUHIID PEDULI LAMPUNG

Mislam Hakim
Representative Office Manager Lampung



Wakil Dekan I
Dr. Yusait, S.Ag., M.M

Cc : - Kesekretariatan Yayasan DT
: - File

Surat izin penelitian

PEDOMAN WAWANCARA

Informan 1

Nama :

Jabatan :

Pendidikan terakhir :

Daftar pertanyaan bagi HRD/ pengrekrutan

1. Bagaimana sejarah berdirinya lembaga amil zakat DT peduli lampug?
2. Apa visi, misi dan tujuan berdirinya lembaga amil zakat DT peduli lampung?
3. Struktur organisasi DT peduli Lampung
4. Apa saja program-program yang ada di DT Peduli Lampung?

(no 1-4 untuk menjawab profil DT Peduli Lampung)

5. Apa tujuan lembaga amil zakat DT peduli lampung melakukan rekrutmen
6. Persiapan apa saja yang dilakukan ketika melakukan kegiatan rekrutmen
7. Kapan biasanya lembaga amil zakat DT peduli Lampung melakukan kegiatan rekrutmen
8. Apa ada dana khusus yang dikeluarkan untuk kegiatan rekrutmen
9. Dimana biasanya kegiatan rekrutmen dilakukan
10. Apakah ada kerja sama dengan perusahaan atau lembaga lain untuk melakukan pengrekrutan
11. Berapa lama proses rekrutmen dan seleksi dilakukan

(no 6-11 untuk menjawab kegiatan rekrutmen diadakan)

12. Apasaja tahapan tahapan dalam rekrutmen
13. Adakah kendala dalam melakukan kegiatan rekrutmen
14. Jika ada bagaimana mengatasi kendala tersebut
15. Apakah kegiatan rekrutmen dilakukan cukup dengan sdm di internal atau membutuhkan sdm dari eksternal
16. Kualifikasi apasajakah yang dibutuhkan lembaga dalam merekrut sdm

(no 13-16 untuk menjawab tahapan seleksi)

17. Bagaimana strategi rekrutmen yang dilakukan di DT Peduli Lampung?
18. Apakah strategi tersebut sudah efektif?
19. Apakah ada syarat khusus untk menjadi karyawan di DT Peduli Lampung, karena dalam lembaga amil zakat biasanya dibutuhkan orang yang jujur, amanah, dan adakah syarat harus mengrti sistem pembagian zakat yang sesuai dengan kaidah islam?
20. Bagaimana lembaga dapat meminimaliris kecurangan karyawan jika terjadi penyelewengan anggaran?

21. Berdasarkan dari aspek amanah dan kejujuran, untuk mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan lembaga, adakah dalam kegiatan rekrutmen mengenai tes membaca Al-quran atau hafalan AL-quran dan pemahaman tentang dasar-dasar ekonomi syariah atau hukum-hukum zakat, infaq dan sedekah?

22. Apakah latarbelakang pendidikan menjadi pertimbangan penting dalam merekrut karyawan

(no 18-22 untuk mengetahui strategi rekrutmen dan proses kegiatan rekrutmen)

23. Ada berapa macam karyawan yang bekerja di lembaga amli zakat DT peduli lampung

24. Ada berapa karyawan yang bekerja di DT peduli Lampung

25. Apakah karyawan yang memiliki integritas dan loyalitas tinggi bisa direkrut ke kantor DT Peduli pusat?

26. Apakah karyawan mendapatkan sertifikasi sebagai amil zakat?

(no 23-26 untuk mengetahui data karyawan)

27. Siapa yang bertanggung jawab atas penerimaan karyawan baru?

28. Apakah ada jenjang karir untuk naik jabatan bagi karyawan DT Pedduli Lampung?

29. Jika ada berapa lama jenjang karir biasanya dilakukan?

30. Apakah ada program pelatihan bagi karyawan baru?

31. Apakah ada evaluasi setelah kegiatan rekrutmen?



Informan 2

Nama :

Jabatan :

Pendidikan terakhir :

Daftar pertanyaan bagi karyawan

1. Apakah proses rekrutmen dan seleksi di DT Peduli Lampung sudah sesuai dan tepat pada sasaran SDM yg dibutuhkan?
2. Apakah hasil proses seleksi terlihat transparan atau hanya bagian HRD yang mengetahui?
3. Saat melamar, apakah job deskripsinya sudah dijelaskan di awal?
4. Bagaimana anda mengetahui DT Peduli sedang mengadakan pengrekrutan?
5. Apakah latar belakang pendidikan karyawan menjadi pertimbangan untuk diterima?
6. Bagaimana syarat ketentuan untuk melamar pekerjaan di DT Peduli?
7. Ada berapa tes yang dilakukan saat proses seleksi?
8. Apakah ada proses pelatihan untuk karyawan baru? Jika ada seperti apa pelatihan yang diberikan
9. Apa kelemahan dan kelebihan penilaian saat proses rekrutmen dan seleksi
10. Menurut anda apakah strategi rekrutmen yang dilakukan sudah efektif dan efisien?



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG**

Kantor Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung





Kantor lembaga amil zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung





Contoh iklan lowongan pekerjaan

Join With Us!
Open Recruitment
Ajen Tangguh 2021

Agen Tangguh - Petugas Gerai Ramadhan 1442 H | **SUMATERA UTARA**

23 MARET - 3 APRIL 2021

Persyaratan Umum

- Ikhwan / Akhwat
- Pendidikan minimal SMA
- Usia Maksimal 30 tahun
- Tidak Merokok
- Memiliki HP Android / Tablet (Wajib)
- Mampu bekerja dalam team
- Supel dan mampu berkomunikasi dengan baik
- Berdomisili sesuai kota pendaftaran

Persyaratan Administrasi

- Surat Lamaran /CV
- Foto Berwarna 3x4 (1lembar)
- Ijazah terakhir & Sertifikat (Tentatif)

Kirim Lamaran Ke Alamat :
Kantor Perwakilan Sumatera Utara
Jl. Abadi, Komplek Abadi Palace Block A6
Medan Sunggal, Medan.

Daftar Online : www.dtpeduli.org/sahabatpeduli
atau via Email : sekredtpmedan@gmail.com
(Subjek : Ajen Tangguh 2021 Sumut)

Fasilitas

1. Training
Ilmu Fundraising & ZIS •
Core Zakat DT Peduli •
Public Speaking & Hypno Selling •
Pembekalan Program DT Peduli •
Aplikasi ZAINS •

2. Insentif
Uang Transport •
Uang Makan / Buka Puasa •
Bonus Prestasi •

Tes tulis dan wawancara :
5 APRIL - 6 APRIL 2021

Pengumuman :
7 APRIL 2021

Informasi :
DT Peduli Sumut **0812 6555 7653**

www.dtpeduli.org

HEAD OFFICE : Jl. Lestari No.4, Gegerkalong, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153 Telp. 022 - 2021862

Dokumentasi wawancara bersama staf kelembgaan dan karyawan Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Lampung



Kegiatan observasi dan pemberian izin penelitian



Kegiatan wawancara dengan karyawan



Kegiatan wawancara dengan staf HRD/Kelembagaan



Kegiatan wawancara dengan staf HRD/Kelembagaan



Kegiatan peduli kesehatan



Egiatan peduli sosial



Kegiatan peduli bencana alam






Wakaf Al-Quran Peduli Negeri

Tebar Al-Quran, Tebar Keberkahan
Raih Pahala Mengalir Abadi



Transfer Wakaf melalui:
MAYBANK SYARIAH
270.500.3999
 an Yayasan Daarul Tauhid (kode Bank 016)

Informasi & Konfirmasi:
0812-1313-3650

Rp160ribu/paket

Sudah meliputi:
 1. Mushaf Al-Tauhid
 2. Buku Panduan membaca Al-Quran
 3. Pelatihan membaca Al-Quran
 4. distribusi



Kegiatan peduli Negeri dengan wakaf Al-Quran di plosok desa



LAMPUNG
Kegiatan warung sedekah gratis untuk kaum dhuafa



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-5550/Un.16/P1/KT/X/2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I

NIP : 197308291998031003

Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT
TAUHID PEDULI LAMPUNG**

karya:

NAMA	NPM	FAK/PRODI
Sofi Nurhidayah	1841030466	FDIK/MD

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 19% . Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2022
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DAARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	18% INTERNET SOURCES	9% PUBLICATIONS	18% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Politeknik Negeri Jakarta Student Paper	2%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
4	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	1%
5	Anggia Safitri, Riyanto Riyanto, Dessy Damayanthi. "Pengaruh Pendistribusian Dana Zakat Produktif terhadap Tingkat Pendapatan Mustahik di DPU Daarut Tauhid Bogor", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021 Publication	1%
6	Fifit Hadiaty. "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit	1%

Umum Pindad Bandung", Jurnal Sekretaris &
Administrasi Bisnis (JSAB), 2019

Publication

7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
8	Submitted to North West University Student Paper	1 %
9	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	1 %
10	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	1 %
13	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	1 %
14	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %

16	Wahyudin Noor. "MENGINTEGRASIKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH", Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 2017 Publication	<1 %
17	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	<1 %
18	Submitted to Neosho County Community College Student Paper	<1 %
19	Submitted to Terra Environmental Research Institute Student Paper	<1 %
20	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
22	Submitted to STIKOM Surabaya Student Paper	<1 %
23	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
24	Submitted to Southeast Community College Student Paper	<1 %

25	Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SALES PROMOTION GIRL (SPG) DAN SALES PROMOTION BOY (SPB) (Studi kasus pada MDS Paragon Semarang)", Solusi, 2019 Publication	<1 %
26	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
28	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
29	Submitted to Universitas Gunadarma Student Paper	<1 %
30	Submitted to Fakultas Hukum Universitas Lampung Student Paper	<1 %
31	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1 %
32	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	<1 %

33

Afrima Visita, Delly Maulana, Arif Nugroho.
"Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah
Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya
Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon", Jurnal
Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2021

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On