

# Prosiding Seminar Nasional Pendidikan dan Studi Islam II

e-ISSN: xxx-xxxx, Volume 2, 2023, Hal. 58-73

DOI: <https://doi.org/10.24090/snpsi.2023.890>

**Tema: Peran Manajemen Pendidikan Islam di Era Destruktif**

---

---

## Analisis Model Penerapan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sdm Berbasis Raligius (Studi Kasus Pada SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja)

Okri Priyatna

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

email korespondensi: [okipriyatna@gmail.com](mailto:okipriyatna@gmail.com)

### Abstract

*This research was conducted at SMPIT Institut Bina Insan Kamil Sidareja, in order to find out about the implementation of recruitment, selection and placement of human resources with the aim of improving the quality of human resources based on principles. The research carried out was field research using qualitative descriptive methods. The subject of this research is SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. The data collection technique used is interview-oriented. The data analysis used uses data obtained from interviews, observations and documents, collects it, describes it and trains it in a model. Research findings regarding the implementation of workforce recruitment and job placement as an effort to improve the quality of religious-based human resources (case study at SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja), namely that SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja is still not optimal in recruitment, selection and placement of employees, recruitment process, selection and placement of employees at SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja only has a small budget, information regarding the implementation of recruitment and selection at SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja lacks information on social networks, lack of human resources in carrying out selection greatly affects the quality of food. the selection process still requires employees to understand this domain*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Job Placement.

### Abstrak

*Penelitian ini dilakukan di SMPIT Institut Bina Insan Kamil Sidareja, agar mengetahui tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM berdasarkan prinsip. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian ini adalah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Teknik pengumpulan data yang digunakan berorientasi pada wawancara. Analisis data yang digunakan menggunakan data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumen, mengumpulkannya, mendeskripsikannya dan melatibnya dalam sebuah model. Temuan penelitian tentang pelaksanaan penerimaan tenaga kerja dan penempatan kerja sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis agama (studi kasus di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja), yaitu SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja masih belum optimal dalam perekrutan, seleksi dan penempatan pegawai, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja hanya memiliki anggaran yang kecil, informasi terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja kurangnya informasi di jejaring sosial, kurangnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan seleksi*



*sangat mempengaruhi kualitas makanan.melakukan pekerjaan karyawan, proses seleksi masih menuntut karyawan untuk memahami domain ini*

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja*

## **A. PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan zaman dan teknologi telah mendorong berbagai bidang organisasi nonprofit maupun profit untuk senantiasa berkembang maju lebih jauh. Kepentingan peran orang dalam kompetisi jangka yang singkat dan jangka yang lama, dalam agenda usaha, sebuah kelompok harus memiliki lebih banyak nilai dari yang lain. Dengan demikian, setiap organisasi yang ingin berkembang, maju dan berdaya saing di pasar dunia, tentunya tidak dapat dipisahkan kebutuhan pribadi.<sup>1</sup>

Diperlukan personel yang berkualitas baik berdasarkan pengetahuan umum dan pengetahuan agama dan sangat fleksibel, karena ini pentingnyafaktor ini bagi kelompok agar visi misi organisasi tercapai. Insan adalah sumber daya manusia sebagai salah satunya yang mempunyai pikiran, kreatifitas, frasa, keinginan, *skills*, keilmuan, motivasi, tenaga, kerja dan tujuan. Dapat juga dikatakan bahwa manusia merupakan tulang punggung operasional kegiatan. Semua sumber daya manusia ini memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya kelompok untuk tujuannya tercapai. Terlepas dari kecanggihan teknologi, perkembangan informasi dan modal yang tersedia, tanpa sumber daya insani yang cita-citakan, organisasi menyulitkan mencapai tujuannya. Perumusan terbaik dari arah kedepan dan rencana organisasi pun tidak berguna jika komponen manusia tidak diperhitungkan, terutama jika tidak dikendalikan.

Perencanaan, pengorganisasian, memimpin adalah bagian dari Proses yang terdiri mengarahkan kegiatan yang berkaitan berdasarkan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perekrutan, mengembangkan, penghargaan, kenaikan jabatan dan hubungan tidak baik ke pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan merupakan sumber daya manajemen insani.<sup>2</sup>

Yang pertama adalah menemukan jumlah dan jenis karyawan atau pekerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini adalah tentang mendefinisikan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja merupakan Fungsi operasional dalam memajemen SDM. Untuk Penentuan persyaratan personel masa depan yang relevan dengan kualitas maupun

---

<sup>1</sup> Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

<sup>2</sup> Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

kuantitasnya. Seleksi dan penempatan mengacu pada seleksi dan rekrutmen karyawan, peninjauan formulir aplikasi, tes psikologi dan wawancara kerja.<sup>3</sup>

Tugas fungsional yang sangat penting dalam penyediaan sumber daya insani (SDI) manajemen adalah proses pencarian kerja. Minimnya sumber daya insani dan bertambahnya keahlian menjadi masalah utama bagi sebuah perusahaan yang terkadang memiliki kesulitan tersendiri. Situasi ini disebabkan oleh fakta bahwa sulit untuk menemukan dan menempatkan orang yang berkompeten, kompatibel dan efisien. Rekrutmen adalah proses mengumpulkan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi organisasi..<sup>4</sup>

Fungsi topi - Orang yang tepat di tempat yang tepat, dimana harus menjadi panduan bagi manajer ketika menginvestasikan sumber daya manusia di perusahaan mereka ialah manfaat mencari tenaga kerja. Serentetan untuk mendapatkan proses SDM yang tepat dan cukup, di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, sehingga orang dan kelompok dapat memilih satu sama lain sesuai keinginan mereka pada waktu tertentu. yang singkat maupun Panjang diartikan sebagai mencari tenaga kerja dapat.<sup>5</sup>

Lembaga kemungkinan memiliki gambaran hasil analisis dan perencanaan ketenagakerjaan sesuai dengan posisi yang kosong serta tujuannya, maka tugas sumber daya bidang insani yaitu mengisi posisi dengan sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kualifikasi yang sesuai. Kualifikasi pengetahuan, keahlian dan sikap mental yang mengacu pada persyaratan yang ditentukan sebagai penempatan jabatan yang disesuaikan. Staf, melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab, menyediakan layanan kelembagaan yang bermanfaat bagi kelompok buruh, masyarakat dan perorangan. Fungsi khusus pengelolaan sumber daya membawa karyawan potensial ke seleksi lebih lanjut sesuai dengan yang terbaik dan persyaratan, termasuk melalui rekrutmen. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab utama Sumber Daya Insani<sup>6</sup>

Dilakukan Perekrutan pegawai di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja melalui brosur yang dibuat sendiri dan online, tidak bekerjasama dengan penyedia jasa informasi seperti agen tenaga kerja. Alat kelengkapan rekrutmen di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja berupa prosedur operasional standard. Kurangnya informasi dibidang humas di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja ketika open rekrutmen dilaksanakan Pencari kerja kurang mengetahui informasi lowongan kerja.

---

<sup>3</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*, Edisi I (Semarang: EF Press Digimedia, 2009), 28.

<sup>4</sup> Mathis Robert. L, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Edisi 10, hal 227

<sup>5</sup> Umi Sikanti, *Manajemen Personalia/SDM*,(Jakarta:P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989), hal 133

<sup>6</sup> Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I (Jakarta: Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, 2009), 44.

Dalam mencari tenaga kerja SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja lebih mengutamakan jejaring alumni internal dari siswa-siswa SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja yang telah selesai perguruan tinggi dan memenuhi persyaratan untuk mengisi tenaga kerja di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Dalam teknisnya Ketika ada lamaran masuk, baru ada kemudian tes keagamaan yang mencakup; Baca Qur'an dan pengetahuan Islam. Kemudian barulah mengikuti tes tertulis yang dilanjutkan dengan Micro Teaching (silmulasi mengajar) serta wawancara oleh kepala sekolah yang kemudian hasilnya akan dimusyawarahkan oleh Yayasan, jika lulus akan di panggil dalam masa magang selama 2 tahun, jika hasilnya bagus maka akan dijadikan karyawan tetap.<sup>7</sup>

Perlakuan ummat Islam mengajarkan setiap orang untuk bersikap secara adil, tanpa kesan nepotisme. Seperti; perekrutan, promosi atau keputusan lain, di mana peran kepala sekolah dalam mengevaluasi kemampuan perorang harus adil dan jujur untuk pilihlah orang yang saleh dan layak untuk pekerjaan itu. Menyelesaikan sholat tepat waktu, amanah, menunaikan zakat dan calon muslim memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan selalu menaati perintah Allah serta menjauhi segala larangan-Nya. merupakan penilaian dari kepada sekolah dari pelamar yang religius. Perekrutan harus dilakukan secara adil dan terbuka.<sup>8</sup>

Ini perihal yang wajib, menjadi keharusan dipenuhi oleh setiap ummat muslim sesuai dengan ajaran kitab suci Al-Qur'an yang artinya Surah Al-Maidah ayat 8 yang artinya: *"panggilan kepada orang-orang yang beriman, jadilah kaum yang selalu membela (kebenaran) karena Allah. bersaksilah dengan adil. Jangan biarkan amarahmu menimpa orang-orangmu untuk mendorongmu melakukan perbuatan zalim. Jadilah adil, Lebih dekat karena keadilan dengan takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu lakukan."*

Berdasarkan yang disampaikan tersebut menjelaskan bahwa yang benar-benar perlu diperhatikan dalam ketenagakerjaan dalam Islam adalah sama dengan pemilihan pengurus, karena pemilihan didasarkan pada kepantasan dan kecocokan menurut kriteria. Kelembagaan atau perusahaan. Ketenagakerjaan harus mengikuti asas keadilan, artinya jabatan diberikan kepada orang yang sah karena memenuhi syarat untuk melaksanakan tugasnya, dan bukan dipilih berdasarkan hubungan yang dekat.

Dalam memberikan pelayanan insan keagamaan, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja tentunya memiliki pengelolaan SDM yang efisien serta efektif untuk mencapai tujuan, visi misinya. Terkait pencarian tenaga kerja, seleksi dan penempatan karyawan baru, SMPIT Bina Insan Kamil

---

<sup>7</sup> Kepala Sekolah, Laporan Wawancara Bersama Kepala Sekolah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja.

<sup>8</sup> Muhammad Zaky, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1, April 2020

Sidareja telah menetapkan spesifikasi pekerjaan dan pribadi sesuai dengan jabatan yang akan diisi oleh pegawai baru tersebut yang berkemungkinan potensial, sebagai pilihannya tentu pilihan definisi yang cocok untuk tujuan keagamaan. Kriteria Namun, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja terkadang memiliki pekerjaan ganda atau sendiri melakukan beberapa tugas untuk beberapa departemen. Hal ini menjadi kendala dalam system perusahaan beroperasi terutama pada dalam mengambil keputusan tentang penentuan jenis sumber daya insani yang tepat dengan kebutuhan tenaga kerja.

Penting dalam proses perekrutan, pemilihan dan penempatan karyawan atau pegawai bagi kelembagaan pendidikan, darinya sumber daya insani yang mumpuni diharapkan ada tidak hanya untuk ilmu umum, tetapi untuk ilmu agama khusus yang berkenaan dengan operasional sistem lembaga, materi akan lebih terarah dan tepat dalam memberikan. Oleh karena itu, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja harus melakukan pencarian tenaga kerja, seleksi dan penempatan pegawai sesuai dengan ajaran dan ajaran agama Islam. Penulis tertarik pada penelitian karena permasalahan tersebut lebih lanjut mengenai penempatan tenaga kerja rekrutmen, dan seleksi SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Kerja lapangan dengan metode deskriptif kualitatif adalah penelitian. Subyeknya adalah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berbasis wawancara, dimana peneliti menanyakan kepada informan tentang hal-hal yang telah dipersiapkan sebelumnya. Data dianalisis dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumen, mengumpulkannya, mendeskripsikannya dan melatihnya dalam sebuah model.

## **C. HASIL PEMBAHASAN**

Dari hasil wawancara peneliti dan observasi lapangan langsung dengan kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 15 November 2022, ditemukan temuan sebagai berikut:

### **1. REKRUTMEN**

Proses mencari Karyawan baru adalah Rekrutmen dan menempatkan karyawan yang mampu, efisien dan dapat diandalkan untuk melaksanakan tugasnya. Tujuannya adalah untuk mencari orang-orang terpercaya SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja untuk posisi-posisi tertentu sehingga orang-orang ini dapat bekerja secara optimal dan bertahan lama di perusahaan, selama mempertahankan eksistensinya sesuai dengan

strategi yang diharapkan SMPIT. Rekrutmen SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja tidak hanya didasarkan pada waktu namun juga pada kebutuhan seperti: melengkapi kebutuhan struktur organisasi, memperluas kegiatan organisasi, menciptakan pekerjaan baru. Karyawan yang telah diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat sebagai akibat dari tindakan disiplin juga dapat dipekerjakan. Dan juga dikarenakan ada pegawai yang berhenti bekerja karena sudah usia tua atau meninggalnya pegawai tersebut<sup>9</sup>

Perencanaan pada saat perekrutan oleh SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja selalu berlandaskan pada Allah SWT. Sebelum mengambil keputusan penerimaan staf pada posisi yang dibutuhkan, manajemen menganalisis apakah posisi tersebut membutuhkan staf atau tidak dan apakah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja akan mendukung penambahan staf di masa mendatang atau tidak. Kemudian, bila perlu, segera cek ciri-ciri pekerjaan calon yang sesuai. Pada sebelumnya, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja menyaring calon karyawan potensial baik berdasarkan persyaratan maupun perilaku calon karyawan. SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja tidak menginginkan karyawan berperilaku buruk, karena SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja merupakan lembaga pendidikan yang religius serta mempertahankan nilai-nilai Islam. Karyawan harus memiliki pengetahuan umum dan agama, mahir dalam bidangnya, disiplin dari waktu ke waktu, dan berakhlakul karimah.

SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja mempergunakan dua pilihan dalam metode melakukan rekrutmen, yang pertama metode tertutup dan yang kedua metode terbuka. Metode pertama dijalankan menggunakan merekrut dengan menginformasikan pegawai yang memenuhi syarat atau sebagian yang masih terkait dengan lembaga pendidikan Islam. Sedangkan pendekatan terbuka melibatkan Informasi masyarakat luas melalui iklan di media cetak.

Dalam mencari calon karyawan ataupun guru SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja menggunakan sumber orang kepegawaian dalam dan luar dari kepegawaian. Ketika rekrutmen hanya dinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja ini adalah sumber internal SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, misalnya ketika SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja pihaknya membuka kesempatan bagi pekerja atau pihak lain yang terkait dengan lembaga untuk menduduki jabatan tersebut kemudian dilakukan tes yang merupakan karyawan memerlukan berdiri di posisi apapun. Semua karyawan yang ada di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja kemampuan untuk saling membantu rekan

---

<sup>9</sup> Amsari, S. (2021). *Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji* Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 98-117.

kerja juga diperlukan. Tidak untuk untuk menghindari bergerak lagi. Tujuannya agar karyawan semangat dan tidak cepat bosan. Sumber eksternal, sebaliknya, adalah ketika rekrutmen dikomunikasikan secara terbuka dengan menerima lamaran dari lembaga pendidikan dan memasang pengumuman di media cetak atau online. media social serta media elektronik, yang biasanya diumumkan di website SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja.

## 2. SELEKSI

Pada tahap penyaringan, calon karyawan yang telah melamar ke SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja untuk posisi tertentu akan disaring dan kemudian diputuskan apakah calon tersebut masuk kriteria tidak setelah melalui banyaknya tes. menyeleksi ini sebagai proses yang dimaksudkan untuk memastikan calon pegawai yang menduduki posisi tertentu dan bisa menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam proses menyeleksi calon pegawai, Kepala Sekolah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja menginstruksikan pengurusnya untuk dibekali ilmu pengetahuan secara umum dan Ilmu Pengetahuan secara agama. Hal ini harus dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti suap, penipuan dan ketidakprofesionalan. Pengurus SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja berprinsip bahwa calon pegawai adalah yang bisa baca dan tulis Al Quran, rajin ibadah, jujur, amanah, profesional, semangatnya maksimal, pekerja keras serta kompeten di bidangnya. Tahapan seleksi yang dilakukan oleh SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja adalah sebagai berikut:

- a. Seleksi surat lamaran
- b. Tes Baca Qur'an
- c. Tes tertulis, meliputi pengetahuan umum dan islam, kepribadian, pedagogig, sosial
- d. Wawancara dengan kepala sekolah
- e. Microteaching (Praktik Mengajar)
- f. Musyawarah dengan pihak Yayasan Bina Insankamil Sidareja
- g. Memutuskan diterima atau tidak
- h. Masa percobaan untuk menjadi Guru Tidak Tetap Selama 2 Tahun
- i. Jika bagus dan sesuai dengan ketentuan akan menjadi Guru Tetap Yayasan

Ketetapan untuk diterima sebagai pegawai tentunya dimulai dari pengalaman melihat psikologi, tingkah laku, disiplin dan potensi aktual pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena siapapun calon pegawai atau guru akan diterima,

ketika dia menyelesaikan masa percobaan menjadi Guru Tidak Tetap selama dua tahun untuk mengetahui kinerja yang dimiliki calon pegawai tersebut kepada pegawai lain yang menilainya, jika dalam kurun waktu tersebut setelah dua tahun masa percobaan, calon pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan layak menjadi pengajar tetap Organisasi. Namun jika dalam masa percobaan calon pegawai tidak sesuai, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja akan langsung memecat calon pegawai tersebut. Jika calon pegawai SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja memiliki potensi besar, langkah selanjutnya adalah menandatangani kontrak selama satu tahun. Setelah masa kontrak berakhir, karyawan yang berhasil dapat melamar posisi tetap sebagai pengajar di Yayasan Bina Insankamil Sidareja.

### **3. PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Peletakan adalah suatu proses penempatan di tempat kerja pegawai baru yang telah berhasil menyelesaikan proses menerima dan menyeleksi dengan evaluasi dan pertimbangan berdasarkan kemampuan pegawai baru guna memaksimalkan potensi pegawai baru. Penempatan tenaga kerja merupakan langkah terakhir setelah proses pencarian tenaga kerja atau dan seleksi dengan menempatkan pegawai baru berdasarkan *job description dan job classification* dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Karyawan baru tentang hak karyawan dan kewajiban karyawan, tugas-tugas karyawan dan peraturan organisasi, sejarah bahkan struktur kepengurusan, dan memperkenalkannya kepada mantan staf itu Kepala sekolah menginformasikan. SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja memastikan kesempatan yang sama tergantung pada posisi serta pelatihan dan keterampilan masing-masing karyawan sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Proses penempatan pegawai tidak dilakukan secara langsung ke suatu jabatan yang baik, tentunya harus melalui proses kerja awal yang paling rendah terlebih dahulu, baru kemudian berpindah ke jabatan berikutnya.

### **4. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil yang telah di dapat dari wawancara yang dilakukan di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, pembahasan rumusan masalah terkait seleksi, rekrutmen atau penempatan pegawai di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja sebagai berikut:

#### **a. Analisis Pelaksanaan Seleksi di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja**

Setiap organisasi pasti membutuhkan pegawai jujur, amanah, cerdas dan lancar dalam berkomunikasi dan akurat guna mencapai tujuan organisasi melalui visi misi organisasi. SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja menjadi salah satu yang terus berupaya menarik kandidat baru yang dapat baca tulis Al Quran dengan benar, tidak curang, handal, profesional, semangat konsisten, kerjasama dan kompetensi di bidangnya. Dalam kesempatan ini, dapat dibayangkan bahwa upaya kepemimpinan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja sama dengan prinsip-prinsip keislaman yang dijelaskan dalam surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَسْتَجِرَّكَ مِنَ الْقَوِيِّ الْأَمِينِ

Artinya: *"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: 'Wahai ayahku! Jadikanlah dia seorang pembantu (kepada kami), sebenarnya orang yang paling sering kamu gunakan sebagai penolong (untuk kami) adalah orang yang kuat dan amanah.'"*

Kalimat ini menjelaskan dalam upaya mencari tenaga kerja didasarkan pada keterampilan dan kemampuan. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa pengrajin yang baik itu mampu dan dapat diandalkan. kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan di berbagai bidang. Oleh karenanya, pertama-tama harus dilihat sekolah mana yang akan diberikan tugas kepada calon terpilih. Integritas pribadi, yang membutuhkan kehandalan agar anda tidak merasa bahwa apa yang ada di tangan anda adalah milik anda secara pribadi, tetapi milik orang yang memberikan amanah yang harus dijaga dan jika anda diminta untuk mengembalikannya itu yang dimaksud dengan amanah. Anda harus mengembalikannya secara sukarela. Islam nyuruh kepada Kita harus jujur dan adil dalam semua urusan kita. Hal tersebut sudah sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT Surat Al-Ma'idah Ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ؕ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, hendaknya kamu menjadi orang-orang yang selalu membela (kebenaran) demi Allah, bersaksi dengan adil. Jangan biarkan kebencian rasial Anda mendorong Anda untuk bertindak tidak adil. Jadilah benar(adil), karena kebenaran lebih dekat dengan kesalehan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Dalam merekrut tenaga kerja dengan cara muslim sama halnya dengan memilih ketua yang dijelaskan dalam ayat itu, hanya manusia berdasarkan keutamaan (*ashlah*), yaitu orang memiliki banyak bakat dan minat dan banyak juga kriteria yang berlaku di bidangnya. Hal ini juga sesuai dengan prinsip dasar ajaran keislaman, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Artinya: "Padahal, Allah SWT sangat mencintai orang yang ketika bekerja melakukannya secara *Itqon* (tepat, terarah, jelas, dan menyeluruh)." HR. Thabrani

Dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan harus profesional/*itqan* (tepat, lugas, jelas dan menyeluruh) yang dijelaskan dalam hadits tersebut sudah sangat jelas. Dalam hal rekrutmen, mendapatkan karyawan yang berkualitas. Ini juga sangat sejalan dengan posisi Jusmalian yang mengatakan bahwasannya dalam mencari sumber daya insani yang religius harus mengacu pada kriteria (*Amanah, Fathonah, dan Thabligh serta Shiddiq*). Soal sikap yang diambil SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja ini sejalan dengan Syariat Islam. Sudah sangat sama dengan apa kata itu menggambarkan Allah SWT. dalam surat Yusuf ayat 54 dan ayat 55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي بِهَذَا اسْتَخْلَصْنَاهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". (Q.S. Yusuf:54)

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S. Yusuf:55)

Dalam menempatkan tenaga kerja baru pada posisi-posisi kunci dibutuhkan pengalaman dan pengetahuan serta keterampilan yang luas dalam menyelesaikan tugas, itu adalah penjelasannya. Kebersihan, kejujuran dan sopan santun saja kurang. Seluruhnya tetap harus berjalan beriringan berdasarkan *skill* dan kestabilan dalam memegang posisi. Paling penting pada pemberian posisi jabatan dan tugas penting kepada perorang harus didasarkan

pada kualifikasi dan kemampuan untuk memegang jabatan tersebut, menjalankan tugas dan tidak boleh memiliki aspek nepotisme. Kalimat tersebut juga menjelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan *skillsnya* dan secara sukarela mengambil posisi dan melakukan tugas penting. Segala sesuatu yang dilakukan sehubungan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai muslim hanya untuk tujuan mencapai tujuan bersama dan kesejahteraan melalui visi & misi. Oleh karenanya, Ayat ini dapat dipahami dengan cara demikian mereka yang tidak dapat memberikan sesuatu yang baik kepada orang banyak dan masyarakat luas tidak boleh mengikuti serta dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

**b. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja**

Fungsi operasional pertama dalam berjalannya sistem operasi yang merupakan Lembaga Rekrutmen tenaga kerja. Proses rekrutmen adalah mencari, menemukan dan menemukan sekelompok individu atau karyawan potensial yang memenuhi syarat dan cocok untuk pekerjaan yang diberikan. Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen sebelum proses rekrutmen dilaksanakan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja yang dilakukan adalah menyusun strategi perekrutan untuk menentukan tujuan dan maksud dari kehadiran pekerjaan. Harus dilakukan untuk mengidentifikasi kandidat yang cocok dan layak untuk mengisi posisi yang lowong. Definisi peran dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan masa depan. Hal ini juga sesuai dengan prinsip-prinsip utama ajaran Islam, sebagaimana telah dikemukakan Nabi Muhammad SAW:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang ketika bekerja melakukannya dengan *itqon* (tepat, terarah, jelas dan menyeluruh).”(HR.Thabrani)

Hadits menjelaskan bahwa ketika pekerjaan dilakukan, harus profesional/*itqan* (akurat, langsung, jelas dan menyeluruh). Mengenai rekrutmen, dapatkan kandidat yang berkualitas. SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja penerapan strategi SDM (sumber daya manusia) dengan mempunyai dua metode yaitu yang pertama metode rahasia dan yang kedua metode terbuka. Cara perekrutan rahasia hanya dikomunikasikan kepada pegawai atau

hanya special saja yang masih berafiliasi dengan organisasi. Sementara pendekatan terbuka melibatkan mencari dan melibatkan berbagai sumber di luar organisasi, rekrutmen dikomunikasikan secara luas dengan memasang iklan agar menyebar ke masyarakat luas dan dengan menggunakan promosi, banner di depan kantor. Di antara dua metode yang banyak diadopsi oleh manajemen SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja adalah metode keterbukaan. Dengan pendekatan terbuka, diharapkan akan banyak aplikasi dari anggota sendiri maupun dari pihak luar, Kesempatan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas dan kualitas yang islami. Selanjutnya sumber rekrutmen yang digunakan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja dalam melakukan rekrutmen adalah sumber orang spesial dan masyarakat luas. Sumber internal adalah upaya mencari calon tenaga kerja yang calonnya adalah mantan pegawai menggunakan kriteria & kualifikasi yg diperlukan. Melalui sumber internal, karyawan internal organisasi memiliki kesempatan untuk mengisi kekosongan.

Sumber internal digunakan karena karyawan yang ada saat ini diyakini lebih berkualitas dan cukup berpengalaman untuk mengabdikan di organisasi dalam waktu yang lama. Selain itu, menggunakan sumber orang luar untuk menentukan kriteria kualifikasi juga digunakan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Sumber orang luar adalah penarikan karyawan dari luar fasilitas. Sumber eksternal digunakan setelah manajemen perusahaan menganalisis lowongan, ketika tidak ada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan, sehingga mereka sangat membutuhkan karyawan baru. Sumber eksternal yang paling dominan dilakukan oleh SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja melalui pemasaran iklan di depan sekolah, teman atau anggota keluarga karyawan dan memberi tahu anggota organisasi. SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja melakukan cara pengelolaan manajemen ini sejalan dengan orang memiliki banyak bakat dan minat dan banyak kriteria yang berlaku untuk bidang mereka. Hal ini juga sesuai dengan prinsip dasar ajaran Islam. Islam juga merekomendasikan agar pelamar kerja menjadi orang yang saleh dan layak (seperti yang diharapkan organisasi). Agama Islam menganjurkan kepada semua ummatnya untuk senantiasa berlaku secara adil dan jujur dalam segala urusan. Hal tersebut sudah sama dengan apa yang dijelaskan dalam firman Allah SWT, Surat Al-Ma'idah Ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا  
هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Arti: *Wahai orang-orang yang beriman, hendaknya kamu menjadi orang-orang yang selalu membela (kebenaran) demi Allah, bersaksi dengan adil. Jangan biarkan kebencian rasial Anda mendorong Anda untuk bertindak tidak adil. Jadilah adil, karena keadilan lebih dekat dengan kesalehan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa dalam merekrut tenaga kerja dengan cara muslim adalah seperti memilih seorang *Leader* yaitu harus secara adil dalam memilih manusia berdasarkan keutamaan (*ashlah*), yaitu Orang dengan banyak talenta dan banyak kriteria yang berkompeten di bidangnya.

### c. Analisis Penempatan Tenaga Pekerja di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja

Dalam Agama Islam menempatkan budaya kepada karyawan kerja tidak hanya sebagai aksesori atau keharusan sesekali, tetapi sebagai tema pusat dalam pembangunan umat, karena akan menciptakan individu dan masyarakat yang kuat dan segala kejayaannya untuk kebaikan. Mengenai keterampilan dan kemampuan, Islam mensyaratkan orang yang ditunjuk untuk posisi tertentu, kantor atau pos yang berkaitan dengan kepentingan umat, memiliki keterampilan dan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh pekerjaan atau posisi tersebut. Islam memperingatkan bahwa menunjuk non-ahli atau orang jahat dapat dilihat sebagai pelanggaran tugas dan pengkhianatan terhadap Allah SWT, Rasul-Nya, dan pengkhianatan terhadap umat Islam.

Misalnya pelamar lulusan SLTA akan ditempatkan di jurusan Tata Usaha, calon siswa yang baik Profesi S1 diklasifikasikan sebagai guru pengajar atau jurusan lain yang ditentukan dengan mengatur tenaga kerja di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kemampuan. kemampuan kandidat. Pada saat pemesanan tenaga kerja SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, juga dilakukan wawancara dengan pengurus dan pengurus SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja. Selanjutnya, berdasarkan hasil evaluasi manajemen SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, mereka memilih dan mengidentifikasi kandidat yang cocok untuk lowongan tersebut.

Pelamar yang berhasil harus menyelesaikan masa percobaan dua bulan sebelum menjadi karyawan tetap atau guru tetap Yayasan. Selain itu, pekerja percobaan yang telah melewati masa percobaan dan dianggap tidak layak kerja diberhentikan oleh manajemen. Dan apabila pegawai baru tersebut dianggap layak untuk bekerja, maka akan dipekerjakan sebagai pegawai kontrak untuk masa percobaan selama 24 (dua puluh empat) bulan. Apabila calon pekerja kontrak telah melewati 24 (dua puluh empat) bulan dan dianggap layak untuk bekerja, ia dapat diangkat sebagai pegawai tetap Yayasan atau sebagai pengajar tetap.

Sembari merekrut pegawai baru, SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja juga melakukan orientasi dan orientasi kerja. Orientasi (induksi) diselenggarakan bagi setiap pegawai baru, yang tujuannya untuk mengetahui dan mempresentasikan profil SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja serta memperdalam pemahaman dan pengetahuan tentang proses, tugas dan tanggung jawab sebagai pelengkap pegawai dalam penyesuaian ini. juga memotivasi karyawan baru. Orientasi, di sisi lain, bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat beradaptasi dengan aturan dan karyawan baru dapat melakukan tugasnya dengan baik seperti yang diharapkan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja.

Mengenai kedudukan SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, beliau beragama. Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa penataan harus berdasarkan prinsip "Orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pada posisi yang tepat". Hal ini juga sudah sama dengan yang diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat Yusuf ayat 54. dan ayat 55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي بِهٖ اسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". (Q.S. Yusuf:54)

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهٖم

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S. Yusuf:55)

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya mengisi posisi penting dengan karyawan baru membutuhkan wawasan dan kemampuan yang sangat luas serta kemampuan untuk melakukan tugas tersebut. Kebersihan pribadi, jujur dan sopan santun saja kurang. Semuanya itu harus dibarengi dengan skill dan kekuatan dalam menangani posisi. Hal yang paling penting dalam pemindahan posisi dan tugas penting didasarkan pada kualifikasi dan kemampuan untuk menangani tugas dan menyelesaikan tugas, dan tidak boleh ada kecurangan.

Seseorang terkadang perlu menyatakan kemampuannya dan secara sukarela mengatur tugas dan melakukan tugas penting yang ayat ini juga jelaskan. Dalam rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga keagamaan, segala upaya dilakukan untuk mencapai tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Agar dapat memahami ayat tersebut bahwasannya orang yang tidak mampu menunjukkan kebaikan kepada banyak orang atau masyarakat luas tidak boleh terlibat dalam pemerintahan.

## **KESIMPULAN**

Dari perspektif pendidikan Islam telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan penelitian rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai:

1. Selama bekerja di SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja, Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dilakukan tidak hanya dengan memperhatikan profesionalisme tetapi juga dengan pertimbangan aspek religius (nilai-nilai sakral).
2. Dalam melakukan pencarian tenaga kerja atau rekrutmen, seleksi dan penempatan personil oleh SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja sama dengan pelaksanaan seleksi, rekrutmen, dan penempatan kerja dari sudut pandang Sekilas tentang Pendidikan Islam. Hal ini dapat dibuktikan bahwa SMPIT Bina Insan Kamil Sidare sepenuhnya menerapkan kriteria keislaman Al-Quran dan Al-Hadits.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdul Hakim, Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami), Edisi I (Semarang: EF Press Digimedia, 2009), 28.
- Mathis Robert. L, Human Resource Management, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Edisi 10, hal 227
- Umi Sikamti, Manajemen Personalial/SDM,(Jakarta:P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989), hal 133
- Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I (Jakarta: Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, 2009), 44.
- Kepala Sekolah, Laporan Wawancara Bersama Kepala Sekolah SMPIT Bina Insan Kamil Sidareja.
- Muhammad Zaky, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1, April 2020
- Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. Jurnal Ekonomi Islam, 12(1), 98-117.