

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula. Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtisar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.¹ Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Berkenaan dengan itu, Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I (Yogyakarta: PT. Dama Bhakti Wakaf, 1995), h. 248

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَهُ (رواه الطبراني)

“*verily, Allah loves one who does his work with itqan (in order, targeted, and certain as well as complete).*” (Reported By Thabrani)²

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).”

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam Islam.

Pada dasarnya kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri mengingat menghadapi abad baru ini perusahaan dan organisasi akan menemui suatu bentuk persaingan yang kompleks dengan variasi, identitas dan lingkupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga orientasinya atau perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi yang sanggup bekerja dengan cara-cara yang baru dan dengan kecakapan.

Sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi dari pegawai yang ada dalam organisasi. Melalui sejumlah kegiatan atau program yang disusun oleh manajer kepegawaian, mulai dari penarikan pegawai sampai dengan mereka diberhentikan dari organisasi,

² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Syariah Principles On Management In Practice*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 1

diharapkan pegawai-pegawai tersebut dapat menyumbangkan waktu dan tenaganya seoptimal mungkin demi pencapaian tujuan organisasi.³

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen tenaga kerja yang tepat, disamping itu informasi akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.⁴

Faktor-faktor sumber daya manusia sangat kompleks dalam artian bahwa pembahasan ini meliputi rekrutmen, seleksi, analisis tenaga kerja dan sebagainya. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru sudah diketahui dengan jelas sebelumnya, karena adanya perencanaan sumber daya manusia yang disusun dengan baik.

Perkembangan sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.⁵ Pengembangan atau peningkatan kualitas ini bertujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui pelatihan dan pendidikan. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada

³ Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), h. 3

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. ke-2 (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), h. 170

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), h. 15

umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.⁶

Tahapan proses saat ini sangat penting karena kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sebagai salah satu instrumen penting dalam pengelolaan organisasi dalam kompensasi apapun (*profit oriented*) maupun organisasi nirlaba sekalipun, kegiatan manajemen mengintegrasikan antara sumber daya alam yang ada dan diantara sumber daya tersebut mempunyai peranan penting sebagai kekuatan organisasi adalah sumber daya manusia (*human resource*). Dalam perkembangan ilmu manajemen dewasa ini tidak lagi menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang pasif yang dapat dimekanisasikan begitu saja. Berbanding lurus dengan faktor produksi lainnya, realita mengatakan bahwa manusia sebagai bagian dari organisasi dan manajemen tak lepas dari sifat utuh manusianya yang selalu aktif dan dinamis atas segala kondisi internal maupun eksternal.

Sumber daya manusia adalah aset pokok dalam organisasi apapun. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan mencerminkan produk apa yang akan dihasilkan dan coba disajikan pada konsumen menjadi nilai tawar tersendiri bagi sumber daya manusia yang siap dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia seperti apa yang sesuai untuk melaksanakan *job* yang ada dalam organisasi tersebut jika nantinya manajemen

⁶ *Ibid*, h. 68

sumber daya manusia tidak mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal dan mumpuni dibidangnya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik adalah suatu Individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. didalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar, yaitu kuat dan amanah. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Allah berfirman:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرْتُ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: “ Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya”.⁷

Dalam ayat tersebut kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakannya. Selain itu pekerja juga harus mamiliki sifat amanah, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuknya, dan dampaknya tentang penghamburan sumber ekonomi,

⁷ QS. Al-Qoshash: 26

kelemahan dalam melaksanakan, merebaknya suap, dan perampasan harta kaum muslimin.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁸ Artinya secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁹

Disini akan dipaparkan mengenai rekrutmen (penarikan tenaga kerja). Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi, merupakan kegiatan manajemen personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga

⁸ Marwansyah, *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 106

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 102

kerja yang berkualitas. dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari. Seorang manajer sering kali terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri, ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitik beratkan pada penampilan lahirnya saja. Tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam penempatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **Pola Rekrutmen Dan Pembinaan Tenaga Kerja Pada BMT Amanah Kota Banjarmasin**. Merupakan sebuah judul yang dinilai cocok untuk menggambarkan proses rekrutmen (penarikan) dan pembinaan tenaga kerja di BMT Amanah Kota Banjarmasin yang berlokasi di jalan Keramat Raya No. 99 Rt. 08 Banjarmasin Kalimantan Selatan.

BMT Amanah Banjarmasin didirikan oleh Bapak. Prof. Dr. H. Asmaji Darmawi, MM (Korwil ICMI) pada saat itu dan Bapak Drs. H. Fahmi Rizani, MM Akuntan (Dosen Fakultas Ekonomi Unlam) pada tanggal 2 Nopember 2000. Pendirian BMT ini dilatarbelakangi oleh keprihatinan mereka dalam melihat fenomena yang terjadi dimasyarakat akan sulitnya para pengusaha kecil mikro, ekonomi lemah dalam mengakses permodalan dan sulitnya mencari nafkah, yang berujung pada sulitnya meningkatkan kualitas hidup menuju sejahtera.

Adapun alasan peneliti menjadikan BMT Amanah Kota Banjarmasin sebagai obyek penelitian dikarenakan BMT tersebut merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang ingin mengenalkan kepada masyarakat tentang ekonomi syariah melalui produk-produk yang ditawarkan. Dengan semangat menolong masyarakat BMT Amanah Banjarmasin dalam menjalankan organisasinya menggunakan suatu manajemen yang berdasarkan dengan kriteria-kriteria ekonomi Islam, yaitu pengetahuan tentang produk-produk perbankan syariah, meskipun ada beberapa karyawan yang bekerja disana tidak ada yang berlatar belakang ekonomi syariah atau perbankan syariah tapi oleh BMT tetap diterima dengan kualifikasi S1 sesuai dengan kebutuhan dari pihak BMT Amanah. Melalui proses pembinaan melalui pendidikan, pelatihan, dan juga pengembangan yang dilakukan BMT karyawan minimal memiliki pengetahuan tentang akad-akad dalam ekonomi syariah atau perbankan syariah. Hal ini juga bisa menjadi kemajuan dalam pengenalan dan sosialisasi tentang akad-akad dalam ekonomi syariah bahwa pihak BMT sadar bahwa ekonomi syariah dapat membantu masyarakat dan juga hal yang sangat disayangkan bagaimana pihak BMT Amanah belum memanfaatkan lulusan perbankan syariah atau ekonomi syariah yang sekian tahun lulus atau salah satu kebijakan dari pihak BMT Amanah.

Suksesnya BMT karena mampu mengelola keuangan dengan baik hal ini dilihat dengan besarnya volume usaha menurut dinas koperasi yaitu tiga miliar lebih. Jumlah anggota koperasi berjumlah 28 orang. Pegawai yang semuanya berjumlah 10 orang dengan 6 orang laki-laki dan 4 orang perempuan.

Telah banyak lembaga yang menyediakan pendidikan bagi calon pegawai BMT, serta pelatihan bagi peningkatan kemampuan pegawai yang sudah ada. Pendidikan dan pelatihan tersebut biasanya melibatkan juga para praktisi atau mantan praktisi BMT, selain dari kalangan akademisi. Kualitas pelatihan sudah berkembang sedemikian rupa sehingga hampir setara dengan yang dilaksanakan bagi SDM perbankan. Menariknya, pendidikan dan pelatihan tersebut justru berbiaya relatif lebih murah.

Melihat kesuksesan BMT Amanah Banjarmasin yang tiada henti-hentinya menggalakkan ekonomi islam selama 10 tahun terakhir penulis ingin mengetahui sejauh mana kompetensi karyawan yang bekerja di BMT secara lebih mendalam melalui penelitian. Sebab tanpa Pegawai yang handal tidak mungkin BMT dapat melalui tahun-tahun yang sulit. Dalam hal mempertahankan kinerja BMT tentu mempunyai manajemen yang sistematis. Contohnya dalam hal rekrutmen, tentu saja tidak selamanya pegawai bekerja terus selama beberapa tahun di BMT maka perlu peremajaan dalam hal kepengurusan. Disini peneliti tertarik meneliti bagaimana pola rekrutmen dan pembinaan yang dilakukan oleh BMT jika ada yang sudah habis kontrak, berhenti, atau penambahan posisi baru.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diungkapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pola rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan BMT Amanah Kota Banjarmasin?

2. Bagaimanakah pembinaan tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT Amanah Kota Banjarmasin?
3. Apakah pola rekrutmen dan pembinaan tenaga kerja yang diterapkan di BMT Amanah Kota Banjarmasin sudah sesuai dengan perspektif Islam?

C. Definisi Operasional

Untuk lebih memperjelas maksud dari judul skripsi ini, dan untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahaminya, maka penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kata “pola” dalam kamus besar bahasa Indonesia artinya bangun, bentuk, rupa, atau sistem.¹⁰ Sedangkan pola dalam kamus bahasa Indonesia terbaru artinya corak tenun, corak batik, potongan kertas yang dipakai untuk memotong bakal baju, model.¹¹ Jadi pola dalam permasalahan ini adalah bentuk rekrutmen yang dilakukan BMT Amanah Kota Banjarmasin.
2. Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian. Maksud rekrutmen untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak

¹⁰ Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:PT Gramedia pustaka utama ,2007) h. 482

¹¹ Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kamus Terbaru*, (Jakarta: Gitamedia press, 2009) h. 619

mungkin sehingga organisasi/ perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.¹²

3. Kata pembinaan berasal dari kata “bina” yang artinya bangun, bentuk.¹³ Sedangkan pembinaan itu sendiri berarti “ usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Pembinaan dalam *Kamus Bahasa Indonesia kontemporer* adalah “proses membina, membangun atau menyempurnakan, upaya mendapat hasil yang lebih baik.¹⁴ Maksud dari pembinaan ini adalah upaya BMT Amanah Kota Banjarmasin dalam meningkatkan pengetahuan terhadap pegawai yang baru masuk kerja ataupun yang sudah lama bekerja agar meningkat kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat serta berakhlak mulia. Melalui pelatihan, pendidikan, dan juga pengembangan.
4. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁵

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹² Sihotang. A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I (Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, 2007), h. 89

¹³ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English, 1991), h. 13

¹⁴ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English, 1991), h. 205

¹⁵ Undang-Undang No. 13 tahun 2003, *tentang ketenagakerjaan*, pasal 1 angka 2

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen tenaga kerja pada BMT Amanah Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pembinaan tenaga kerja pada BMT Amanah Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui Apakah pola rekrutmen dan pembinaan tenaga kerja yang diterapkan di BMT Amanah Kota Banjarmasin sudah sesuai dengan perspektif Islam.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir didalam perusahaan.
 - b. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat itu.
2. Bagi Pihak Jurusan Ekonomi Syariah
 - a. Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa mendatang.
 - b. Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.
 - c. Menambah bahan kepustakaan bagi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam serta perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin dan bagi pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

3. Bagi BMT Amanah Kota Banjarmasin

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya implementasi sistem rekrutmen dalam Islam.
- b. Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap proses rekrutmen yang sudah ada.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan, berkaitan dengan masalah Rekrutmen (penarikan tenaga kerja), diantaranya adalah:

1. “Etos Kerja Karyawan pada PT. Samasan Saga Martapura” oleh Wati Haryani 0401156347. Secara umum etos kerja karyawan Muslim pada PT. Samasan Segs Martapura sangat rendah, ini dikarenakan kurang memiliki jiwa kepemimpinan dan kurangnya menghargai waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang paling banyak adalah faktor lingkungan. Adapun persamaan dengan penelitian tersebut sama-sama membahas tentang kriteria karyawan dalam islam yaitu *kafa'ah* (ahli pada bidangnya), *amanah* (terpercaya), dan memiliki etos kerja (*himmatul 'amal*). Adapun yang membedakan penelitian yang diteliti oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati Hartati adalah dalam penelitiannya hanya membahas salah satu kriterianya, yaitu: Etos kerja saja, sedangkan yang diteliti oleh

peneliti adalah pola rekrutmen dengan kriteria yang lebih luas, yaitu 5 kriteria dalam islam, yaitu: Berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, serta kesempurnaan kerja, dan dalam hal pembinaan tenaga kerja.

2. “Penarikan Tenaga Kerja Oleh PT. Wanasawit Subur Lestari di Pangkalan Bun” oleh M. Saefullah 0701157960. Kesimpulan dari skripsi ini, dalam penarikan tenaga kerja, yang dilakukan PT. Wanasawit Subur Lestari di Pangkalan Bun adalah bersosialisasi dengan desa-desa setempat dan merekrut warga-warga yang mau bekerja dan siap ditempatkan. Bekerjasama dengan Dinas, kantor pusat, dan bekerjasama dengan kepala desa setempat. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa dalam hal penarikan tenaga kerja perusahaan melakukan peramalan dimasa mendatang dan melihat tingkat serta penawaran tenaga kerja. Perusahaan juga bersosialisasi dengan desa-desa setempat dalam hal penarikan tenaga kerja. Sedangkan kriteria tenaga kerja yang direkrut meliputi *kafa'ah* (ahli pada bidangnya), *amanah* (terpercaya), dan memiliki etos kerja (*himmatul 'amal*). Penelitian yang dilakukan dalam ruang lingkup perusahaan.

Adapun persamaannya penelitian yang dilakukan oleh saudara M. Saefullah dengan yang diteliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen (penarikan) tenaga kerja. Adapun yang

membedakannya adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Saefullah yaitu: membahas penarikan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perbedaannya dengan penelitian yang diteliti oleh M. Saefullah adalah dalam hal ruang lingkupnya yaitu BMT dan pola rekrutmennya dengan dimensi yang lebih luas yang terdiri dari: Berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, serta kesempurnaan kerja. Serta dalam hal pembinaan tenaga kerja dalam BMT.

Dengan demikian, terdapat pokok permasalahan yang berbeda antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan persoalan yang akan penulis teliti.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah landasan teori, berisikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja dan pembinaan tenaga kerja.

Bab III memuat metode penelitian, berisikan tentang jenis, sifat, dan lokasi penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis serta prosedur penelitian.

Bab IV menyajikan hasil penelitian dan analisis data, memuat tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V adalah penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.