

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, aset terpenting yang sangat dibutuhkan ialah keberadaan manajemen sumber daya manusia, di mana roda organisasi dapat dijalankan dan berputar ketika sumber daya manusianya berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah gabungan pengetahuan dan keahlian dalam mengatur, mengelola, dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam berbagai tahapan seperti rekrutmen, pelatihan, penggajian, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai kesuksesan organisasi, memenuhi harapan karyawan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Proses ini mencakup identifikasi dan perekrutan individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta pengembangan dan pemeliharaan kualifikasi mereka sesuai dengan evolusi perusahaan.<sup>1</sup>

Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin sengit dan ketat, persyaratan untuk kualifikasi karyawan juga terus berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat penting dalam operasional perusahaan karena merupakan proses yang terus-menerus berjalan seiring dengan aktivitas perusahaan. Banyak perusahaan, terutama yang memiliki skala menengah hingga besar, memiliki departemen SDM atau Personalia yang bertanggung jawab khusus dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Namun, perusahaan yang lebih kecil

---

<sup>1</sup> Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Penerbit Aksara Timur, 2018), 1.

seperti industri rumahan dengan jumlah karyawan yang terbatas seringkali mengelola SDM mereka langsung oleh pemilik atau pimpinan perusahaan.<sup>2</sup>

Jika semua kegiatan manajemen SDM dilaksanakan dengan baik, akan membawa manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar. Penerapan fungsi manajemen SDM tidak hanya menciptakan karyawan yang produktif untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang harmonis antara karyawan, perusahaan, dan masyarakat sekitar. Keadaan yang harmonis ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya, produktivitas dan efisiensi perusahaan juga akan meningkat.<sup>3</sup>

Sama halnya dengan manajemen sumber daya manusia, dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat pedoman terkait manajemen sumber daya manusia yang dalam pandangan Islam lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai konsekuensi negatif, seperti perekrutan orang yang tidak cocok untuk posisi tertentu, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, karyawan yang tidak bekerja secara optimal, pemborosan waktu dalam proses wawancara yang tidak efektif, dan masalah lain yang dapat merugikan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya insani harus sejalan dengan tujuan hidup manusia yang senantiasa mengakui adanya Allah dalam setiap ranah kehidupannya.<sup>4</sup>

Setelah suatu organisasi berhasil memperoleh gambaran yang jelas mengenai kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan di masa mendatang, langkah selanjutnya yang harus diambil adalah melaksanakan proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru. Proses rekrutmen ini merupakan tahapan yang sangat penting, di mana organisasi berupaya menarik individu-individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid., 4.

<sup>4</sup> Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami," *Jurnal FEB Unmul* 1, (Mei, 2017): 116, <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB/article/download/3054/264>.

yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Proses ini bertujuan untuk mengundang mereka untuk melamar posisi pekerjaan yang masih kosong dan membutuhkan tenaga kerja baru. Dengan demikian, rekrutmen berfungsi sebagai upaya strategis untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengisi lowongan dengan kandidat-kandidat yang tepat, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.<sup>5</sup>

Perlu diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik berasal dari proses rekrutmen yang tepat. Rekrutmen di sini adalah serangkaian langkah yang diambil oleh sebuah organisasi untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendorong atau mengajak individu yang memenuhi syarat untuk mengajukan diri sebagai kandidat untuk posisi yang tersedia di dalam organisasi. Dengan demikian, hasil dari proses rekrutmen adalah terwujudnya sejumlah calon sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualifikasi yang sesuai, serta bersedia untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut.<sup>6</sup>

Rekrutmen juga merupakan sebuah proses yang melibatkan upaya untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang memadai, dan dengan kualifikasi yang sesuai, guna mengisi posisi kosong dalam sebuah organisasi. Proses ini memastikan bahwa perusahaan dapat memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, menemukan metode yang efektif untuk mendorong kandidat-kandidat yang memenuhi syarat agar tertarik dan bersedia melamar sangatlah penting, terutama ketika perusahaan perlu menambah tenaga kerja baru. Dengan demikian, program rekrutmen yang dirancang dan dijalankan dengan baik dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja akhir perusahaan. Proses ini tidak hanya

---

<sup>5</sup> Ricky W. Griffin dan Ronald J Ebert, *Bisnis Edisi Kedelapan* (Jakarta: Erlangga, 2007), 217.

<sup>6</sup> Suciati, *Rekrutmen Remaja Masjid Berbasis Pemasaran Sosial* (Gresik: CV Jendela Sastra Indonesia Press, 2021), 24.

membantu dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan mendapatkan kandidat terbaik yang dapat berkontribusi maksimal terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan program rekrutmen sangat menentukan dalam upaya perusahaan untuk mengoptimalkan hasil kerja dan tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Melalui pelaksanaan kegiatan rekrutmen, sebuah organisasi berharap dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang unggul, baik dari segi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Rekrutmen yang efektif bertujuan untuk menarik dan memilih kandidat yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis dan keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki kecocokan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, kandidat yang terpilih diharapkan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, apabila proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik dan tidak berhasil menghadirkan kandidat yang tepat sesuai sasaran, maka organisasi berisiko mengalami kerugian. Ketidaksiuaian ini dapat berdampak negatif pada efektivitas operasional dan mengakibatkan kegagalan dalam upaya pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap tahap dalam proses rekrutmen dilaksanakan dengan cermat dan strategis guna menghindari kerugian dan mencapai keberhasilan dalam mengelola SDM.<sup>8</sup>

Selain itu, tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dari berbagai sumber. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar organisasi memiliki kesempatan untuk memilih dari berbagai calon pegawai yang berkualitas, sehingga dapat memastikan bahwa mereka mempekerjakan individu yang memiliki kemampuan terbaik untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>7</sup> Asep Sugito dan Yayat Sudrajat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumedang: CV. mega Press Nusantara, 2023), 66.

<sup>8</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 18.

organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim atau karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka dengan efektif dan efisien.<sup>9</sup>

Karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan, bahkan bisa dibidang tak ternilai. Hal ini disebabkan oleh kontribusi signifikan yang mereka berikan terhadap operasional dan keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja setiap karyawan tidak hanya berperan penting dalam pencapaian tujuan individu mereka sendiri, tetapi juga memiliki dampak langsung yang besar terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan.<sup>10</sup>

Karyawan yang baik adalah mereka yang memiliki kemampuan dan juga kejujuran dalam setiap tindakan yang di lakukan dalam dunia kerja. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an pada surah Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا 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. Al-Qashas:26).<sup>11</sup>

Ayat tersebut menggambarkan bahwa penting bagi tenaga kerja tidak hanya terampil dalam pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi juga memahami prinsip-prinsip dan tata tertib yang mengatur pekerjaan tersebut, serta memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, penting juga bagi karyawan untuk memiliki sifat amanah,

<sup>9</sup> Muhammad Hasan dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Serang Banten: Penerbit PT Sada Kurnia Pustaka, 2023), 47.

<sup>10</sup> Prayogo Kusumaryoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 61.

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Mushaf Aisyah; Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita* (Jakarta: Jabal Raudhotul Jannah, 2010), 388.

yaitu dapat dipercaya. Amanah adalah suatu prinsip yang mendasar dalam setiap pekerjaan, karena itu berarti melaksanakan tugas dengan tulus dan senantiasa mengingat Tuhan saat menjalankan tugas apa pun.

Islam, sebagai agama yang diakui dengan ajaran yang tertulis dalam Kitab Al-Qur'an dan Hadis, menyediakan banyak contoh tentang prinsip-prinsip ekonomi yang berlaku pada masa Islam dan masih relevan hingga saat ini. Al-Qur'an, sebagai sumber utama ajaran Islam, tidak hanya menjadi panduan spiritual bagi umat Muslim, tetapi juga berisi pedoman praktis untuk berbagai aspek kehidupan, termasuk cara manusia amanah pada setiap pekerjaan yang diemban.<sup>12</sup>

*Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di industri percetakan modern dan juga periklanan. Mereka menyediakan layanan pencetakan langsung pada berbagai media fisik yang diinginkan, yang terletak di Jl. Niaga Arah Kemuning No. 31 Pamekasan. Dengan teknologi *digital printing* yang mereka miliki, proses pencetakan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat, tidak hanya pada berbagai jenis media fisik, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan selera pelanggan.

Kepentingan dalam memilih karyawan adalah hal yang sangat vital bagi setiap perusahaan, termasuk di kantor *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan. Selain dari keterampilan dan keahlian yang diperlukan, *Abi Digital Print and Advertising* juga menekankan pentingnya kepercayaan dan etika dalam bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, yang diisi oleh karyawan yang memiliki moralitas yang baik. Dengan demikian, *Abi Digital Print and Advertising* berkomitmen untuk melakukan strategi rekrutmen karyawan dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam, dengan harapan untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

---

<sup>12</sup> Himpunan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Madura, *16 Cara Sederhana Paham Ekonomi Islam* (Sidoarjo: CV Embrio Publisher, 2021), 5.

*Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan memiliki keunikan tersendiri sebagai tempat percetakan yang tidak hanya mengutamakan kualitas cetak dan kreativitas dalam periklanan, tetapi juga menerapkan nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen. Perusahaan ini secara konsisten menjaga standar keislaman, misalnya melalui penerapan kode berpakaian yang islami serta etika kerja yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terstruktur, sekaligus menunjukkan komitmen perusahaan dalam memadukan profesionalisme dengan nilai-nilai budaya dan keagamaan.

Dengan jumlah karyawan yang mencapai 18 orang, *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan menunjukkan tingginya kebutuhan tenaga kerja dalam mendukung operasional perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan secara berkala mencerminkan pertumbuhan bisnis yang terus berkembang, di mana perusahaan aktif mencari individu yang tidak hanya memiliki keterampilan di bidang percetakan dan periklanan, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai keislaman yang dijunjung. Dengan banyaknya rekrutmen yang dilakukan, perusahaan mampu membentuk tim yang dinamis dan solid, memastikan setiap divisi bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan Perusahaan.<sup>13</sup>

Selain itu, tingginya jumlah rekrutmen juga menunjukkan bahwa *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan memberikan peluang besar bagi tenaga kerja, terutama fresh graduates yang ingin mengembangkan keterampilan mereka. Proses seleksi yang unik, yang tidak hanya mempertimbangkan keahlian tetapi juga etika kerja dan kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam, menjadikan perusahaan ini berbeda dari tempat kerja lainnya. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya memastikan produktivitas yang tinggi tetapi juga membangun lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman.

---

<sup>13</sup> Akhmad Fauzi, Manajer *Abi Digital Print and Advertising*, Wawancara Langsung (22 Agustus 2024).

Berdasarkan Penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen karyawan berbasis Islam penting dilakukan oleh *Abi Digital Print and Advertising* dalam rangka memperoleh karyawan yang berkualitas, handal serta terpercaya. Hal tersebut melatarbelakangi peneliti untuk mengangkat judul “*Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Abi Digital Print and Advertising Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Syariah*”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti menemukan beberapa fokus penelitian, di antaranya adalah:

1. Bagaimana strategi rekrutmen karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam perspektif ekonomi syariah?
2. Apa kelebihan dan kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yang diselaraskan dengan fokus penelitian di atas, yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam perspektif ekonomi syariah
2. Untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis:

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan terutama mengenai strategi rekrutmen karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam perspektif ekonomi syariah.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis:
- a. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura, sebagai kontribusi terhadap bahan literatur kepustakaan terutama dalam bidang ekonomi.
  - b. Bagi *Abi Digital Print And Advertising*, sebagai bahan masukan dalam proses strategi rekrutmen karyawan yang sesuai dengan perspektif ekonomi syariah.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah adalah kombinasi yang mengutarakan sesuatu yang masih abstrak, tahapan, kejadian, dan ciri dalam aspek tertentu. Ada beberapa istilah yang peneliti definisikan dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Strategi rekrutmen adalah serangkaian langkah yang dijalankan oleh sebuah organisasi untuk merekrut individu-individu yang cocok dengan kebutuhan serta tujuan organisasi tersebut.<sup>14</sup>
2. Karyawan pada dasarnya merupakan individu yang menggunakan daya dan keterampilannya untuk menerima imbalan, yang bisa berupa pendapatan dalam bentuk uang atau jenis imbalan lainnya, dari pemberi kerja, pengusaha, atau majikan.<sup>15</sup>
3. *Abi Digital Print and Advertising* ialah sebuah perusahaan yang beroperasi di industri percetakan modern dan juga periklanan.

---

<sup>14</sup> Diksi Metris dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumatera Barat: Tri Edukasi Ilmiah, 2024), 22.

<sup>15</sup> Nanang Tegar, *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023), 30.

4. Ekonomi syariah adalah suatu bidang ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah dalam kegiatan ekonomi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam.<sup>16</sup>

Dari hal tersebut, peneliti ingin menganalisis bagaimana strategi rekrutmen di *Abi Digital Print and Advertising* diterapkan berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi syari'ah, seperti *ahliyah* (keahlian), *himmatul amal* (etos kerja tinggi), dan *amanah* (tanggung jawab).

## F. Kajian Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya studi tentang Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan sudah banyak dibahas di beberapa karya tulis ilmiah seperti jurnal dan artikel, akan tetapi dalam tesis dan skripsi tidak banyak bahkan hampir tidak ada yang membahas secara detail tentang *Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Abi Digital Print and Advertising Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Syariah* di mana dalam judul tersebut dapat dikaji suatu sistem mengapa Strategi rekrutmen berbasis Islam menjadi begitu penting dan harus dilakukan.

Untuk mendukung persoalan yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang dibahas serta mempermudah mendapatkan gambaran dalam penyusunan kerangka pikir penelitian ini, peneliti melakukan kajian terhadap literatur-literatur yang hampir mirip dengan objek masalah yang diangkat, diantaranya sebagai berikut.

1. Skripsi yang ditulis oleh Sofi Nurhidayah pada tahun 2022, yang berjudul "*Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang telah diterapkan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Ini terlihat dari penggunaan strategi rekrutmen yang benar untuk memperoleh SDM yang memiliki integritas. Integritas sangat penting, terutama dalam bidang sosial dan keagamaan. Oleh karena itu, Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid memberikan penekanan yang kuat pada

---

<sup>16</sup> Muklis dan Didi Suardi, *Pengantar Ekonomi Islam* (Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2020), 29.

nilai-nilai etika dan ketaatan dalam keseharian bagi calon karyawan yang tertarik untuk bekerja di lembaga tersebut. Aspek ini menjadi kriteria utama dalam hal rekrutmen karyawan baru. Jika integritas dan ketaatan keseharian calon karyawan telah terbukti baik, maka insyaallah integritas dan profesionalisme akan menjadi prinsip utama yang dijunjung tinggi oleh calon karyawan tersebut.<sup>17</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Sofyan Wanandi pada tahun 2023, yang berjudul *“Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syariah Situbondo”*. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa proses perancangan dan pelaksanaan rekrutmen serta seleksi karyawan di BPRS Situbondo, kantor kas Besuki, telah sesuai dengan prosedur yang biasa diterapkan dalam lembaga-lembaga keuangan, sebagaimana yang dijelaskan dalam teori Wilson Bangun. Selain itu, BPR Syariah Situbondo juga memberikan fokus yang besar pada pengembangan keterampilan karyawan dan calon karyawan, serta memperhatikan aspek holistik berdasarkan ajaran Al-Quran dan Al-Hadits. Aspek spiritual ini mencakup karakteristik kepribadian seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan kecerdasan<sup>18</sup>.
3. Skripsi yang ditulis oleh Adied Najiyurrahman pada tahun 2018, yang berjudul *“Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”*. Hasil dari penelitian ini ialah dalam menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam, ada beberapa tantangan yang dihadapi serta solusi yang diberikan. Tantangan tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Tantangan internal muncul ketika penguji tidak mengikuti Prosedur Operasional Standar (SOP) yang telah ditetapkan dalam melakukan pengujian atau

---

<sup>17</sup> Sofi Nurhidayah, “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung” (Skripsi, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2022). 23.

<sup>18</sup> Ahmad Sofyan Wanandi, “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syariah Situbondo” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023), 89.

wawancara. Sedangkan tantangan eksternal terjadi ketika pelamar yang sudah dipanggil untuk proses seleksi tidak hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini tentunya menjadi masalah bagi Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya. Solusi untuk mengatasi kedua masalah tersebut adalah dengan melakukan evaluasi secara berkala. Bank Syariah Mandiri selalu melakukan evaluasi setiap kali menyelesaikan suatu kegiatan untuk memastikan bahwa prosesnya berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan<sup>19</sup>.

4. Skripsi yang ditulis oleh Siti Ririn Fauziyah pada tahun 2015, yang berjudul “*Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah pada Pand’s Collection Pandanaran Semarang*”. Berdasarkan penelitian ini terungkap mengenai rekrutmen karyawan di *Pand’s Collection* Pandanaran Semarang, telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang dimaksud, yaitu sesuai dengan perspektif Islam. Hal ini dibuktikan dengan penerapan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, seperti kekuatan, kecakapan, keadilan, dan kejujuran pada calon karyawan.<sup>20</sup>
5. Skripsi yang ditulis oleh Dewi Suryanti pada tahun 2016, yang berjudul “*Strategi Rekrutmen Karyawan pada Bmt L-Risma Kantor Pusat Pekalongan*”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen karyawan di BMT L-Risma sama dengan strategi yang digunakan oleh perusahaan lain. Strategi yang diterapkan adalah strategi manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan fokus pada

---

<sup>19</sup> Adied Najiyurrahman, “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 72-73.

<sup>20</sup> Siti Ririn Fauziyah, “Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah pada Pand’s Collection Pandanaran Semarang”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015), 90.

perekrutan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki tanggung jawab penuh.<sup>21</sup>

6. Skripsi yang ditulis oleh Zainuri pada tahun 2019, yang berjudul “*Analisis Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Hotel Namira Syariah Pekalongan*”. Hasil dari penelitian ini mengungkap bahwa proses rekrutmen di Namira Hotel Syariah Pekalongan sebagian besar sudah sesuai dengan standar rekrutmen dalam perspektif Islam. Hal ini terbukti dengan penggunaan kriteria keislaman dalam merekrut karyawan, seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an, yaitu karyawan yang memiliki kekuatan, keahlian, dan kejujuran. Selain itu, Namira Hotel Syariah juga menerapkan keprofesionalan dalam bekerja sesuai dengan pandangan Islam, yang mencakup kafaah (keahlian), amanah (kepercayaan), dan himatul ‘amal (etos kerja tinggi).<sup>22</sup>

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus pada rekrutmen karyawan dan penerapan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Penelitian ini juga berupaya mengadopsi kriteria keislaman yang menekankan integritas, kejujuran, dan profesionalisme. Dari sisi lain, perbedaannya terletak pada konteks spesifik lokasi perusahaan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan merupakan yang perusahaan yang belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga memberikan perspektif baru dan kontribusi yang signifikan dalam praktik rekrutmen di industri percetakan dan periklanan dalam pandangan ekonomi syariah.

---

<sup>21</sup> Dewi Suryanti, “Strategi Rekrutmen Karyawan pada Bmt L-Risma Kantor Pusat Pekalongan”, (Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Jurai Siwo Metro, 2016), 58.

<sup>22</sup> Zainuri, “Analisis Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Hotel Namira Syariah Pekalongan”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2019), 93.

