

Analisis Penerapan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada BMT Anugrah Batang Kuis)

Sarani

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email: sarani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan BMT Anugrah Batang Kuis, untuk mengetahui mengenai Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai upaya peningkatan mutu SDM berbasis syariah. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah BMT Anugrah Batang Kuis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terarah yang di mana peneliti menanyakan kepada informan terkait hal-hal yang telah disiapkan sebelumnya. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengumpulkan, menjabarkan, dan membentuknya dalam sebuah pola. Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai BMT Anugrah Batang Kuis), adalah BMT masih kurang optimal dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja, proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BMT Anugrah Batang Kuis hanya sedikit budgetnya, informasi mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada BMT Anugrah Batang Kuis masih minim informasi di sosial media, kurangnya SDM dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, dalam proses rekrutmen dan seleksi masih butuh pegawai yang memahami dalam bidang tersebut.

Kata Kunci: *Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja, BMT Anugrah Batang Kuis.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor lembaga baik *profit* maupun *non profit* untuk lebih berkembang dan maju. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (Sondang: 2008).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta karsa. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya lembaga dalam pencapaian tujuan. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedianya modal, namun jika tanpa sumber daya manusia yang diharapkan maka akan sulit bagi lembaga untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, semuanya hanya akan sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dibiarkan begitu saja.

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2), pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa (Yusanto: 2002).

Karyawan sebagai anggota lembaga hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada lembaga dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Mendapatkan karyawan yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan lembaga. Berhasil atau tidaknya lembaga dalam mencapai tujuan dan target *operasional* tidak terlepas dari peran karyawan yang *berkompeten* dan *berintegritas* tinggi.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan adil karena itu merupakan amanat. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58-59:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا¹

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(QS An-Nisa’: 58-59).

Dengan turunnya surat An-Nisa’ ayat 58-59 memberitahukan agar Rasulullah SAW. tetap mempercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Dalam individu yang paling kompeten

dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (7) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Oleh karenanya, peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan, visi dan misi suatu lembaga tidak terlepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada lembaga satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen lembaga, bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen lembaga harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah/kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *Job Spec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Secara teoritis, *man spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan dan kriteria syariah. Begitu juga halnya dengan lembaga keuangan syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan lembaga-lembaga konvensional. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Anugrah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya di daerah Batang Kuis. Selama berdiri BMT Anugrah mengalami tingkat pertumbuhan yang cukup baik. Tidak hanya dengan inovasi produk tetapi juga kualitas sumber daya manusianya yang baik. Bisa dilihat dari segi pelayanan yang diberikan pengelola kepada para anggota dan calon anggotanya, juga adanya *evaluasi* ataupun *briefing* dalam hal pelayanan. Hal yang demikian juga diterapkan di BMT Anugrah Batang Kuis.

Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya BMT Anugrah Batang Kuis memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara *efektif* dan *efisien* guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Dalam hal perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan baru, BMT Anugrah Batang Kuis telah menentukan *job spec* dan *man spec* yang disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan baru tersebut yang pastinya salah satu penempatannya disesuaikan dengan kriteria syariah. Akan tetapi, BMT Anugrah Batang Kuis terkadang masih terjadi *double job* atau satu orang menjalankan dua tugas untuk dua departemen. Hal ini menjadikan suatu hambatan dalam sistem operasional perusahaan terlebih pada saat pengambilan keputusan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja atau karyawan bagi lembaga keuangan syariah, maka diharapkan dengan adanya sumber daya

manusia yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum akan tetapi ilmu pengetahuan agama terutama yang berkaitan dengan sistem operasional perusahaan, sehingga dalam melayani kebutuhan nasabah akan lebih maksimal, terarah dan tepat. Untuk itu, BMT Anugrah Batang Kuis perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan dan ajaran Islam. Berawal dari masalah ini, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di BMT Anugrah Batang Kuis.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Mutu SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus pada BMT Anugrah Batang Kuis)”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah BMT Anugrah Batang Kuis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terarah yang di mana peneliti menanyakan kepada informan terkait hal-hal yang telah disiapkan sebelumnya. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengumpulkan, menjabarkan, dan membentuknya dalam sebuah pola.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung dilapangan yang dilakukan peneliti terhadap 4 Narasumber yang dilakukan pada tanggal 05 September 2021 sampai dengan 26 September 2021 ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari serta menemukan calon karyawan yang mampu serta amanah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat dan amanah bagi BMT Anugrah Batang Kuis pada jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama serta untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BMT Anugrah Batang Kuis. Rekrutmen yang dilakukan di BMT Anugrah Batang Kuis tidak hanya berdasarkan waktu akan tetapi juga berdasarkan kebutuhan, misalnya kebutuhan untuk mengisi struktur organisasi, perluasan kegiatan organisasi, terciptanya kegiatan dan pekerjaan baru. Rekrutmen juga bisa dilakukan karena adanya pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Dan ada pula karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau pekerja yang meninggal dunia (Saru: 2021).

Perencanaan pada saat rekrutmen yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis tetap senantiasa bertawakal kepada Allah SWT. Sebelum merekrut karyawan dari posisi yang sedang dibutuhkan, pihak manajemen akan menganalisis apakah pekerjaan yang membutuhkan karyawan dan apakah penambahan karyawan akan mendukung BMT Anugrah Batang Kuis dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera mencari karakteristik calon yang tepat untuk mengisi posisi tersebut. Pada rekrutmen sebelumnya BMT Anugrah Batang Kuis lebih teliti melihat calon pelamar baik dari persyaratan hingga perilaku calon karyawannya. BMT Anugrah Batang Kuis tidak menginginkan karyawan yang perilakunya kurang baik, karena BMT Anugrah Batang Kuis merupakan lembaga keuangan Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Karyawan harus paham dengan baik kajian ilmu umum maupun ilmu tentang agama, berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam waktu dan berakhlak mulia.

BMT Anugrah Batang Kuis menggunakan dua metode dalam melaksanakan rekrutmen yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan yang mampu atau orang-orang tertentu

yang masih ada hubungannya dengan lembaga keuangan islam. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak ke masyarakat.

Dalam mencari calon karyawan BMT Anugrah Batang Kuis menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika BMT Anugrah Batang Kuis memerlukan karyawan untuk menempati jabatan di salah satu posisi, pihaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya atau pihak lain yang ada keterkaitan dengan lembaga untuk menempati posisi tersebut kemudian dilakukan tes. Semua karyawan yang ada di BMT Anugrah Batang Kuis juga diharuskan untuk bisa saling membantu sesama karyawan. Sehingga ketika pekerja yang di *Customer Service* memang mampu dan memahami bidang akuntansi. Tidak menutup kemungkinan untuk dipindah tugaskan. Tujuannya agar karyawan semangat dan tidak jenuh. Sedangkan sumber eksternal adalah ketika perekrutan diinformasikan secara terbuka dengan menerima lamaran yang masuk, yang berasal dari lembaga pendidikan, serta dengan memasang iklan di media cetak ataupun elektronik yang biasanya diberitahukan di website BMT Anugrah Batang Kuis. Bahkan ketika BMT Anugrah Batang Kuis memerlukan *customer service* dan *teller* pihaknya bekerja sama dengan SMK-SMK yang terbaik untuk langsung mengikuti tes di BMT Anugrah Batang Kuis.

b. Seleksi

Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon karyawan yang sudah melamar di BMT Anugrah Batang Kuis untuk memenuhi jabatan tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Proses seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang potensial untuk memangku jabatan tertentu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dalam proses seleksi calon karyawan, pimpinan BMT Anugrah Batang Kuis sudah menugaskan bagian manajemennya dengan dibekali ilmu-ilmu umum dan ilmu keagamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti sogokan, curang, serta tidak profesional. Pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis memiliki prinsip bahwa calon karyawan haruslah orang yang mampu membaca dan menulis Al-Quran, rajin beribadah, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan berkompeten dalam bidangnya. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis sebagai berikut:

- 1) Seleksi surat lamaran
- 2) Wawancara pendahuluan
- 3) Training selama dua bulan
- 4) Tes tertulis, meliputi pengetahuan umum dan syariah
- 5) Tes psikologi
- 6) Tes kesehatan
- 7) Wawancara akhir dengan atasan langsung
- 8) Memutuskan diterima atau tidak

Penentuan diterima untuk menjadi karyawan tentunya diawali dengan menjalani percobaan untuk melihat mental, perilaku, kedisiplinan dan kemampuan nyata karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karena setiap calon karyawan yang akan diterima, ketika sudah menjalani wawancara awal mereka langsung melakukan percobaan selama dua bulan, untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh calon karyawan ini agar bisa dinilai oleh pegawai lainnya, apabila selama dua bulan percobaan itu calon karyawan kinerjanya bagus dan layak baru dilakukan tes psikotes. Namun jika saat percobaan itu calon karyawan tidak layak maka pihak BMT Anugrah Batang Kuis langsung memberhentikan calon karyawan tersebut. Jika calon karyawan memiliki potensi yang besar untuk BMT Anugrah Batang Kuis maka langkah selanjutnya adalah melakukan tes tertulis dan seterusnya hingga selesai. Jika semua tahapan seleksi selesai setelah itu pihak BMT Anugrah Batang Kuis melakukan perjanjian kontrak selama satu sampai dua tahun. Karyawan yang memiliki kinerja bagus

setelah masa kontrak selesai boleh melakukan tes untuk menjadi karyawan tetap dengan melakukan kegiatan tes.

c. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan adalah proses terakhir setelah proses rekrutmen dan proses seleksi dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja BMT Anugrah Batang Kuis. Pihak pimpinan dan pengurus memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas-tugas dan peraturan perusahaan, sejarah dan struktur dan memperkenalkannya kepada karyawan yang lama. BMT Anugrah Batang Kuis memberikan peluang yang sama sesuai posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta *skill* kepada setiap karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Proses penempatan karyawan yang dilakukan tidak langsung ke posisi yang bagus, tentu harus melewati proses pekerjaan awal yang paling rendah terlebih dahulu baru setelah itu di *rolling* ke posisi selanjutnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Koperasi BMT Anugrah Batang Kuis maka pembahasan dari rumusan masalah mengenai seleksi, Rekrutmen atau penempatan tenaga kerja pada Koperasi BMT Anugrah Batang Kuis adalah sebagai berikut:

a. Analisis Pelaksanaan Seleksi di BMT Anugrah Batang Kuis

Setiap lembaga pasti membutuhkan karyawan dengan sifat yang jujur, amanah, cerdas dan mampu berkomunikasi dengan baik serta tepat untuk mewujudkan suatu tujuan lembaga melalui visi dan misinya. Salah satunya adalah BMT Anugrah Batang Kuis yang selalu mengupayakan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik, memiliki sifat jujur, amanah, profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, teamwork dan berkompeten di bidangnya. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan prinsip Islami yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam usaha mencari tenaga kerja, didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanah yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya. Islam mendorong kita untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT al-Qur'an surat al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil

itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Q.S Al-Ma’idah: 8).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga kerja secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu haruslah bersikap adil dengan memilih orang berdasarkan kelayakan (ashlah), yaitu orang yang memiliki banyak kelebihan dan banyak kriteria serta berkompeten dalam bidangnya. Hal ini juga sesuai dengan prinsip utama dalam ajaran Islam, sebagaimana yang telah disabdakan Nabi Muhammad SAW:

نار بطلا هاور (هنقتينالمعالمكدحالمعادإبحياناللهنا):

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani).

Dalam hadits tersebut dijelaskan, bahwa apabila melakukan suatu pekerjaan harus secara profesional/Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). Dalam hal perekrutan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Hal ini juga sudah sesuai dengan pendapat Jusmaliani bahwa dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia yang Islami harus ada acuan pada kriteria FAST (Fathanah, Amanah, Shiddiq dan Tabligh). Dalam hal penempatan yang dilakukan BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan syaria Islam. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip “The right man in the right place and the right man behind the right job (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”. Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat an-Nisa ayat 54 dan ayat 55:

أَمْ يَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَى مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ فَقَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا
فَمِنْهُمْ مَنْ آمَنَ بِهِ وَمِنْهُمْ مَنْ صَدَّ عَنْهُ وَكَفَى بِجَهَنَّمَ سَعِيرًا

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q.S. Yusuf: 54-55).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

Semua hal yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang Islami hanya semata-mata untuk mewujudkan tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Sehingga dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada orang lain atau masyarakat pada umumnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

b. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen di BMT Anugrah Batang Kuis

Rekrutmen tenaga kerja merupakan fungsi operasional yang pertama dalam menjalankan sistem operasional suatu lembaga. Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis, bahwa sebelum proses rekrutmen

dilaksanakan BMT Anugrah Batang Kuis melakukan penyusunan strategi rekrutmen untuk menentukan maksud dan tujuan dari adanya lowongan jabatan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menentukan pelamar-pelamar yang pantas dan layak untuk menempati jabatan yang lowong tersebut. Selain itu juga untuk menentukan aktivitas-aktivitas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh para calon pegawai. Hal ini sesuai dengan prinsip utama dalam ajaran Islam, sebagaimana yang telah disabdakan Nabi Muhammad SAW:

نار بظلا هاور (هتقينا لمعالم كد حالمعادا بحيا للهنا)

Artinya: "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (HR. Thabrani).

Dalam hadits tersebut dijelaskan, bahwa apabila melakukan suatu pekerjaan harus secara profesional/Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). Dalam hal perekrutan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. BMT Anugrah Batang Kuis menerapkan strategi rekrutmen dengan menggunakan dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga saja. Sedangkan metode terbuka adalah mencari dan menarik sumber dari luar lembaga, rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka) supaya tersebar ke masyarakat luas dan memasang pengumuman di depan kantor. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter Islami dan berkualitas. Selain itu, sumber perekrutan yang digunakan BMT Anugrah Batang Kuis untuk melakukan rekrutmen adalah sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah usaha untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kandidatnya merupakan karyawan yang sudah ada dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan. Melalui sumber internal, karyawan dari dalam lembaga diberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong.

Sumber internal diambil karena tenaga kerja yang sudah ada dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup karena sudah lama mengabdikan di lembaga tersebut. Selain itu, BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan sumber eksternal dengan menentukan kualifikasi dan kriteria. Sumber eksternal merupakan penarikan karyawan dari luar lembaga. Sumber eksternal digunakan setelah pihak manajemen lembaga menganalisis posisi pekerjaan yang lowong, sedangkan karyawan lama tidak ada yang mampu mengisi posisi yang lowong tersebut sehingga benar-benar membutuhkan karyawan baru. Sumber eksternal merupakan sumber yang lebih dominan dilakukan oleh BMT Anugrah Batang Kuis dengan memasang iklan di depan kantor, memasang iklan di surat kabar (Suara Merdeka), melalui teman atau anggota keluarga karyawan dan menginformasikan kepada anggota dari lembaga. Cara yang demikian dilakukan oleh pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis sudah sesuai dengan manajemen yang dijelaskan dalam Islam bahwa proses merekrut seharusnya dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme yang saat ini marak terjadi. Islam juga menganjurkan bahwa orang-orang yang akan melamar pekerjaan adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan lembaga). Islam mendorong kita untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT al-Qur'an surat al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شِقَاقُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu

terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Ma'idah: 8).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga kerja secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu haruslah bersikap adil dengan memilih orang berdasarkan kelayakan (ashlah), yaitu orang yang memiliki banyak kelebihan dan banyak kriteria serta berkompeten dalam bidangnya.

c. Analisis Penempatan Tenaga Kerja di BMT Anugrah Batang Kuis

Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya pada tema sentral di dalam pembangunan umat, karena akan mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh. Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk menempati posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi jika itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah SWT., Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

Dalam menempatkan tenaga kerja di BMT Anugrah Batang Kuis menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian marketing dan office boy, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja BMT Anugrah Batang Kuis juga menggunakan hasil tes psikologi yang dipercayakan kepada tim khusus (Kartika) dan wawancara dengan pengelola juga pengurus BMT Anugrah Batang Kuis. Selanjutnya, berdasarkan hasil penilaian pihak manajemen BMT Anugrah Batang Kuis melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan.

Sebelum menjadi tenaga kerja tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus di magang (training) selama tiga bulan. Selanjutnya karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. Dan apabila karyawan baru dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi calon karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah calon karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Dalam penempatan tenaga kerja baru BMT Anugrah Batang Kuis juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil BMT Anugrah Batang Kuis serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan BMT Anugrah Batang Kuis.

Dalam hal penempatan yang dilakukan KJKS DAMAR Semarang sudah sesuai dengan syariah Islam. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip “The right man in the right place and the right man behind the right job (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”. Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat an-Nisa ayat 54 dan ayat 55:

أَمْ تَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَىٰ مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ فَقَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا ﴿٥٤﴾ فَمِنْهُمْ مَنْ ءَامَنَ بِهِ وَمِنْهُمْ مَنْ صَدَّ عَنْهُ

وَكَفَىٰ لِحُجَّتِهِمْ سَعِيرًا ﴿٥٥﴾

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q S. Yusuf: 54-55).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting, diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan. Yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting. Semua hal yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang Islami hanya semata-mata untuk mewujudkan tujuan dan kesejahteraan bersama melalui visi dan misi. Sehingga dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada orang lain atau masyarakat pada umumnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bahwa di BMT Anugrah Batang Kuis dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dilakukan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan).
- 2) Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT Anugrah Batang Kuis belum sepenuhnya sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam. Hal ini dapat dibuktikan bahwa BMT Anugrah Batang Kuis belum sepenuhnya menggunakan kriteria kelslaman yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits.

5. REFERENSI

- Abrianto, D., Setiawan, H. R., & Fuadi, A. (2018). Implementasi Kurikulum 2013 Pada Mata Pelajaran Alquran Hadits Di Mts. Swasta Teladan Gebang Kab. Langkat. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 283-298.
- Akrim, A., Nurzannah, N., & Ginting, N. (2018). Pengembangan Program Pembelajaran Tematik Terpadu Bagi Guru-Guru Sd Muhammadiyah Di Kota Medan. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Akrim, M., & Harfiani, R. (2019). Daily Learning Flow Of Inclusive Education For Early Childhood. *Utopia Y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 132-141.
- Akrim, M., & Harfiani, R. (2019). Daily Learning Flow Of Inclusive Education For Early Childhood. *Utopia Y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 132-141.
- Amalia, A. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pengangguran Dan Ketimpangan Gender Terhadap Kemiskinan Di Sumatera Utara. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 324-344.
- Amalia, A. (2018). Jual Beli Dengan Menggunakan Sistem Dropshipping Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Journal Attanmiah*, 1(2).
- Amalia, A. (2021). Analisis Kelangkaan Barang Dan Jasa Dalam Pandangan Ekonomi Syariah. *Journal Attanmiah*, 4(7).

- Amalia, A., & Lubis, A. S. (2021). Building The Character Of Indonesia's Sharia-Based Indonesian Human Resources As An Important Component In Dealing With The Asean Economic Community (Mea). *Journal Of Management Analytical And Solution*, 2(2).
- Amalia, A., Latif, A., & Murizal, I. (2021, March). The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Sharia-Based Business Development In Washliyin In North Sumatera. In *First International Conference On Science, Technology, Engineering And Industrial Revolution (Icsteir 2020)* (Pp. 273-276). Atlantis Press.
- Amini, A., & Ginting, N. (2020). Otonomi Pendidikan Di Masa Krisis Pandemi Covid-19 (Analisis Peran Kepala Sekolah). *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 5(2), 305-314.
- Amini, N. R., & Fanreza, R. (2021, February). The Effectiveness Of Online Kajian Al-Islam And Kemuhammadiyah Assessment In The Time Of Covid-19 University Of Muhammadiyah Sumatera Utara. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 859-863).
- Amini, N. R., Naimi, N., & Lubis, S. A. S. (2019). Implementasi Kurikulum Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Sikap Religiusitas Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 11(2), 359-372.
- Amsari, S. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus Lazismu Pusat). *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 98-117.
- Amsari, S., & Nasution, S. (2020, January). Benefits Of Productive Zakat In Increasing Mustahik Revenue In Lazismu Center. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 141-150).
- Arikunto dan Suharsini. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bara, A. (2018). Penyelesaian Non Performing Finance Di Lembaga Keuangan Syariah. *Aghniya*, 1(1), 1-13.
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Bara, A., Affandi, F., Farid, A. S., & Marzuki, D. I. (2021). The Effectiveness Of Advertising Marketing In Print Media During The Covid 19 Pandemic In The Mandailing Natal Region. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)* Vol, 4(1), 879-886.
- Bayu, D. (2019). Analisis Pemahaman Bunga Bank Dan Sistem Bagi Hasil Di Pusat Pasar Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1).
- Butar-Butar, A. J. R. (2014). *Problematika Penentuan Awal Bulan: Diskursus Antara Hisab Dan Rukyat. Madani*.
- Butar-Butar, A. J. R. (2017). *Khazanah Peradaban Islam Di Bidang Turats Manuskrip (Telaah Karakteristik, Konstruksi Dan Problem Penelitian Naskah-Naskah Astronomi)*. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 1(1).
- Butar-Butar, A. J. R. (2017). *Mengenal Karya-Karya Ilmu Falak Nusantara; Transmisi, Anotasi, Biografi. Lkis Pelangi Aksara*.
- Butar-Butar, A. J. R. (2020). *Esai-Esai Astronomi Islam. Kumpulan Buku Dosen*.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta,
- Daulay, M. Y., & Amini, N. R. (2019). Pkmpembinaan Kader Mubaligh/Mubalighat Muhammadiyah 'Aisyiyah Dalam Kemajuan Dakwah Muhammadiyah Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Kec. Pegajahan. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Dianto, D. (2020). Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Kemuhammadiyah Melalui Model Pembelajaran Snowball Throwing Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 12(1), 34-44.
- Dianto, D. (2020, February). Islamic Political Social Values In Society. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 481-489).
- Dianto, D. *Keteladanan Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Muhamammadiyah 1 Medan*. *Intiqad*, 9(1), 268774.
- Dianto, D., & Amsari, S. (2021). Pembinaan Koperasi Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Dalam Membangun Perekonomian Umat Pasca Pandemi Covid 19. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 223-228.
- Dianto, D., & Idawati, I. (2020, September). Business Education Funding Partnership. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 336-344).

- Edi, S. (2015). Radikalisme Dan Etika Bisnis Islam. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).
- Edi, S. (2020). Teori Dan Ilustrasi Syirkah Dalam Ekonomi Islam. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 220-228.
- Fajaruddin, F., & Pinem, R. K. (2020). 'Aisyiyah's Legal Aid Model In Medan City. *International Journal Reglement & Society (Ijrs)*, 1(2), 38-43.
- Fanreza, R., & Kasduri, M. (2021, February). Muhammadiyah Strategic Steps In Overcoming The Covid Pandemic 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 898-905)*.
- Fanreza, R., & Pasaribu, M. (2016). Pendidikan Islam Dalam Pembentukan Karakter Anak Didik.
- Ginting, N., Pradesyah, R., Amini, A., & Panggabean, H. S. (2021). Memperkuat Nalar Teologi Islam Moderat Dalam Menyikapi Pandemi Covid-19 Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Bandar Pulau Pekan. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 30-40.
- Ginting, N., Pradesyah, R., Amini, A., & Panggabean, H. S. (2021). Memperkuat Nalar Teologi Islam Moderat Dalam Menyikapi Pandemi Covid-19 Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Bandar Pulau Pekan. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 30-40.
- Gunawan, G., & Fanrenza, R. (2018, November). Motivation To Educate Lecturers In The Islamic Religion Faculty Of Muhammadiyah University Of Sumatera Utara. In *Proceedings International Conference Bksptis 2018*.
- Harfiani, R., & Pasaribu, M. (2019, October). Implementasi Business Model Canvas Pada Cv. Media (Penerbit Dan Distributor Buku Pelajaran Paud). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, Pp. 200-208)*.
- Harfiani, R., Mavianti, M., & Tanjung, E. F. (2020, January). Practical Application Of Inclusive Education Programs In Raudhatul Athfal. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 333-339)*.
- Hariani, P. P., Rahmayati, R., & Mujiatun, S. Model Bisnis Islamic Financial Technology Produk Bank Syariah Di Kota Medan. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, 4(2), 69-81.
- Hasanah, U., Naimi, N., Sihotang, M. K., Munardi, B., & Hisan, K. (2020). Pkm Pembinaan Taman Baca Al Quran Dalam Pembelajaran Tahsin Tilawah Di Kelurahan Sari Rejo Medan Polonia. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 101-111.
- Hasanah, U., Sihotang, M. K., Munardi, B., & Hisan, K. (2021, February). Implementation Of Management Function In Deli Serdang Small Businesses In Marketing Muslim Products In North Sumatera. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 735-740)*.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Hayati, I., & Hasibuan, S. R. (2021, February). The Effect Of Mudharabah And Musyarakah Financing On Return On Equity In Syariah Banks In Indonesia. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 374-382)*.
- Hayati, I., Anisya, N. N., & Amsari, S. (2021, November). Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, Pp. 1077-1082)*.
- Holidah, S., & Pasaribu, M. (2021, February). Halal Tourism On Mandailing Natal Is Hampered Due To The Covid-19 Pandemic. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 816-823)*.
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud. *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1-16.
- Juliandi, A et.al. (2014). *Metode Penelitian & Bisnis (Konsep & Aplikasi)*, Medan: Umsu Press.
- Kasduri, M., & Daulay, M. Y. (2019). Pkmpembinaan Sikap Religiusitas Dalam Penanggulangan Bahaya Narkoba Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Kasduri, M., Daulay, M. Y., & Dianto, D. (2020). Pembinaan Kutbah Jum'at Sesuai Tarjih Muhammadiyah Di Cabang Muhammadiyah Teladan Kecamatan Medan Kota. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 41-51.
- Khaira, M., Hasanah, U., & Hayati, I. (2020). Peran Bank Sampah Dalam Meningkatkan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Di Desa Sait Buttu Kec. Pematang Sidamanik. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 187-195.

- Khairani, L., Hayati, I., & Pulungan, D. R. (2019). Penguatan Kelembagaan Bumdes Karya Tanjung Di Desa Tanjung Pasir Kabupaten Langkat. *Prosiding Applicable Innovation Of Engineering And Science Research*, 2019, 870-876.
- Lestari, I., & Amsari, S. (2020, February). The Communication Of Halal Tourism With Sharia Regulation In Increasing Income And Community Welfare In North Sumatra. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 453-464).
- Limbong, I. E. (2021). Aspek Finansial Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* (Jurkam), 1(3), 147-154.
- Limbong, I. E., & Ginting, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Baca Alquran Terhadap Prestasi Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran Hadis Di Madrasah Aliyah Negeri Barus Kab. Tapanuli Tengah. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 6(1), 35-44.
- Lubis, A. S., & Amalia, A. (2021). Employee Performance Assessment With Human Resources Scorecard And Ahp Method (Case Study: Pt Pln (Persero) North Sumatra Generation). *Journal Of Management Analytical And Solution*, 2(2).
- Masitah, W., & Hastuti, J. (2017). Meningkatkan Kemampuan Bahasa Melalui Metode Bercerita Dengan Menggunakan Media Audio Visual Di Kelompok B Ra Saidi Turi Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 147-177.
- Mujiatun, S., Rahmayati, R., & Ferina, D. (2021, February). Effect Of Profitability And Asset Structure On Capital Structure (In Sharia Based Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange In 2016-2019 Period). In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 458-468).
- Naimi, N., & Amini, N. R. (2021, February). Strengthening Muhammadiyah Ideology Through Webiner'aisyiyah, North Sumatra, Faces Covid 19 New Normal. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 700-706).
- Nurzannah, N. (2021, February). Paradigm Of Associative Thinking Through A Scientific Approach In The 2013 Curriculum Concept. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 864-868).
- Nurzannah, N., Daulay, M. Y., & Ginting, N. (2021). Map Of The Needs Of Umsu Students On Al-Islam And Muhammadiyah Curriculum. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3), 777-791.
- Nurzannah, N., Ginting, N., & Setiawan, H. R. (2020, January). Implementation Of Integrated Quality Management In The Islamic Education System. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 1-9).
- Pasaribu, M. (2020). Pembelajaran Ilmu Falak Di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 6(2), 207-222.
- Pasaribu, M., & Tanjung, R. R. (2021, August). Islamic Education At Mtsn 1 Tapanuli Tengah In The Covid 19 Era. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 945-952).
- Pinem, R. (2019). Hak-Hak Perempuan terhadap Harta Dalam Suku Karo (Memaknai Simbol Dalam Rangka Perubahan Hukum Di Masyarakat). *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 16-27.
- Pinem, R. K. B. (2019). Metode Pembelajaran Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 11(2), 373-395.
- Pinem, R. K. B. (2020). Donor Anggota Tubuh (Transplantasi) Menurut Hukum Islam (Upaya Mengidentifikasi Masalah Dan Mencari Dalil-Dalilnya). *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 67-78.
- Pinem, R. K. B., Mavianti, M., & Harfiani, R. (2019, October). Upaya Peningkatan Kualitas Mubalighat Melalui Pelatihan Public Speaking & Styles Dakwah Pada Pimpinan Wilayah 'Aisyiyah Sumatera Utara. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 187-193).
- Pohan, S. (2017). Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 120-146.
- Pohan, S. (2018). Pelatihan Fardhu Kifayah Dan Pelatihan Khatib Jumat Pada Warga Muhammadiyah Cabang Medan Denai Di Kota Medan. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Pohan, S., & Sirait, F. Y. (2020, February). Analysis Management Of Mosque Taqwa Contribution In Assisting Revenue Jamaah To Members Muhammadiyah In Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 740-745).
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 101-119.

- Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa Mui Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 334-348.
- Primanisa, R., & Jf, N. Z. (2020). Tindak Lanjut Hasil Asesmen Terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Anak Usia Dini Di Taman Kanak-Kanak (Tk). *Jurnal Pendidikan Raudhatul Athfal*, 3(1).
- Qorib, M. (2017). Ahmad Syafii Maarif: Kajian Sosial-Intelektual Dan Model Gagasan Keislamannya. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(2), 66-92.
- Qorib, M., & Juliandi, A. (2018). Islamic Organizational Culture Model Dalam Perusahaan Bisnis Islam. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Qorib, M., Akrim, A., & Gunawan, G. (2019). Pluralisme Buya Syafii Marif. *Kumpulan Buku Dosen*, 1(1).
- Rahmayati, R. (2021). Competition Strategy In The Islamic Banking Industry: An Empirical Review. *International Journal Of Business, Economics, And Social Development*, 2(2), 65-71.
- Raniyah, Q. (2016). Pengaruh Media Audiovisual Terhadap Kemampuan Berhitung Permulaan Pada Anak Usia Dini Kelompok B Di Tk Salsa Ta 2015/2016 (Doctoral Dissertation, Unimed).
- Raniyah, Q., & Syamsudin, A. (2019, April). Centerred Concentration For Adhd Children Via Educational Game. In *International Conference On Special And Inclusive Education (Icsie 2018)* (Pp. 422-426). Atlantis Press.
- Setiawan, H. R. (2018). *Media Pembelajaran (Teori Dan Praktek)*. Yogyakarta: Bildung.
- Setiawan, H. R. (2019). *Sistem Finansial Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung.
- Setiawan, H., & Lubis, Z. (2017). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Role Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester Ii Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 47-51.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara,
- Sihotang, M. K. (2021, November). Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Pendapatan Umkm Pada Bmt Amanah Ray. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, Pp. 1220-1229)*.
- Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Al Amin, H. (2018). Pengaruh Religi Dan Harga Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(2).
- Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Nasution, R. (2021). Penguatan Pemahaman Keuangan Syariah Bagi Guru Dan Siswa Madrasah Aliyah. *Monsu'ani Tano Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 160-173.
- Silalahi, P. R., Hafizh, M., Nasution, S., & Sugianto, S. (2021). Psychology Of Muslim Investors In Stock Investment During Covid-19 Pandemic. *Tazkia Islamic Finance And Business Review*, 14(1).
- Siregar, A., & Naimi, N. (2020). The Pelatihan Media Big Maze Bagi Guru-Guru Aisyah Pendukung Selama Daring. *Abdimas Universal*, 2(2), 76-81.
- Sitompul, D. N., & Hayati, I. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Direct Instruction Berbasis Games Terhadap Minatbelajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Akuntansi Pasiva Program Studi Pendidikan Akuntansi Fkip Umsu Ta 2017/2018. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 243-253.
- Subagyo, J. (2018). *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Melton Putra.
- Sulasmii, E., & Akrim, A. (2019). Management Construction Of Inclusion Education In Primary School. *Kumpulan Makalah, Jurnal Dosen*, 1(1).
- Suryana, (2010). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat,
- Tanjung, E. F. (2018, July). Improving The Quality Of Religious Islamic Education Learning Through Collaborative Learning Approach In Smp Al-Muslimin Pandan District Tapanuli Tengah. In *Proceedings Of The 5th International Conference On Community Development (Amca 2018)* (Vol. 231, Pp. 205-7).
- Tanjung, E. F., & Harfiani, R. (2020, February). The Role Of Islamic Religious Education In Overcoming The Negative Influence Of Technology On Students Smk Muhammadiyah. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 532-542).
- Trianto, B., Rahmayati, R., Yuliaty, T., & Sabiu, T. T. (2021). Determinant Factor Of Islamic Financial Inclusiveness At Msmes: Evidence From Pekanbaru, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(2), 105-122.
- Utami, C., Hayati, I., & Indrayani, I. (2019). Pemanfaatan Kaleng Bekas Menjadi Celengan Di Desa Kotasan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, Pp. 332-336)*.
- Yuningsih, M. N. F. (2018, April). Peningkatan Kemampuan Berbahasa Melalui Metode Dramatisasi Di Raudhatul Athfal Nurul Fikri Binjai. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian (Vol. 1, No. 1, Pp. 33-40)*.

- Zailani, Z., & Ginting, N. (2019). Pembinaan Pelaksanaan Fardu Kifayah Dan Pelatihan Imam Anggota Muhammadiyah (Studi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Medan Deli). *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Zarzani, T. R., Julpikar, J., & Nasution, M. (2018). Eksplorasi Akar Radikalisme Pada Aksi-Aksi Terorisme. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1).