

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kata Insani dan Manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep Insan Kamil (manusia seutuhnya). Seorang filosof Muslim sebagaimana dikutip oleh Jusmaliani berpendapat bahwa Insan Kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak Nabi.

Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok.¹

Sumber daya insani memiliki pesan strategis bagi suatu organisasi. Betapapun majunya penggunaan teknologi informasi, tersedianya modal dan bahan bagi sebuah organisasi, namun tanpa adanya sumber daya manusia, maka tujuan organisasi tidak akan dapat terwujud. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang memiliki kemampuan untuk berpikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan dorongan, daya dan karsa sehingga dengan semua itu dapat memanfaatkan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya menyangkut faktor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang, jasa, serta mendistribusikannya. Sumber daya merupakan bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya. Sumber daya adalah segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang digunakan untuk mencapai hasil, masalah peralatan, sediaan, waktu dan tenaga kerja.²

¹ Sari Rezeki Harahap, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan," *Analytica Islamica*, Vol 5, No 1, (t. Bulan, 2016), 151

² Anip Dwi Saputro, Dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kkajian Di Baznaz Ponorogo," *Al-Adalah* Vol 14, No 1, (t. Bulan, 2017), 187

Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³

Ada tiga bentuk kompetensi inti yang dapat menghasilkan sumber daya insani berkualitas, yakni tersedianya sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya insani (*human capital*), dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari tiga kompetensi ini, *sustainable competitive advantage* yang dapat diandalkan hanya bersumber dari sumber daya insani (*human capital*) hingga organisasi atau perusahaan mampu menjawab tantangan global. Berbagai perusahaan terkemuka dunia telah membuktikan bahwa *human resources* adalah kunci keberhasilan mereka dalam memenangkan pasar global.⁴

Dalam hal *recruitment & selection*, Rasulullah sangat mementingkan profesionalisme. Rasulullah bersabda, “Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (HR Bukhari).⁵ Rasulullah juga bersabda, “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara *Itqon* (Profesional)”. (HR Thabrani).⁶

³ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani,” *Al-Mmasyarif*, Vol 3, No1, (Januari-Juni 2015), 116

⁴ Kartawan, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (LPPM Universitas Siliwangi, t.tahun)

⁵ Nun Tuhfa, “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah,” *Iqtishodiyah*, Vol 5, No1, (Januari 2019), 89

⁶ Nila Mardiah, “Rekrutmen dan Penempatan Dalam Perspektif Islam,” *Maqdis*, Vol 1, No 2, (Juli-Desember 2016), 232

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya.⁷

Persaingan bisnis rumah makan yang semakin kompetitif menyebabkan pengelola rumah makan berupaya keras dalam memilih strategi yang tepat untuk menarik konsumen sebanyak banyaknya. Kini rumah makan tidak hanya menjadi tempat makan dan minum tetapi juga menjadi tempat sosialisasi dan melepas penat. Kegiatan makan juga menjadi tempat bersosialisasi, pertemuan antar anggota keluarga, rekan kantor atau juga teman-teman. Maka faktor kenyamanan menjadi hal utama, oleh karena itu tidak jarang pula mereka menyediakan fasilitas pendukung seperti LCD monitor, dan Hotspot area.⁸

Rumah Makan Dhepor Ngapote adalah rumah makan yang mulai diresmikan pada tanggal 06 Bulan November Tahun 2017 yang terletak di Jl. Raya Talela Camplong Sampang. Rumah makan ini telah memberikan alternatif sajian makanan seperti seafood, ikan laut, ayam dan juga bebek, dan juga minuman seperti juice alpukat, juice melon, milk shake coklat dan lain-lain. Jam bukanya dimulai dari jam 08:00 wib sampai jam 21:20 wib dan jumlah karyawan sebanyak 14 orang masing-masing tujuh orang baik laki-laki maupun perempuan, karena di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang ini sistemnya adalah shift maka jadwalnya diatur untuk pagi dari jam 08:00 wib sampai jam 14:00 wib ada 7 karyawan yang posisinya tiga di dapur, tiga untuk pelayan dan satu untuk barista untuk siang jam 14:00 wib sampai jam 21:30 wib ada 7 karyawan yang posisinya sama dengan shift pertama dan untuk kasir yang menjaganya adalah pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote itu sendiri yaitu Bapak Fahrur Rosi. Untuk omset setiap harinya Rumah Makan Dhepor Ngapote menghasilkan sekitar kurang lebih 2 sampai 3 jutaan di hari-hari biasanya dan

⁷ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Semarang, EF Press Digimedia, t.t), 73

⁸ Ali Asad, “Analisis Strategi Pemasaran Rumah Makan Kedai Jomer Parakan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha”, (*Skripsi*: UIN Walisongo, Semarang, 2019), 2-3

untuk bulan Ramadhan biasanya kurang lebih 5 sampai 7 juta setiap malamnya, untuk pelanggan rata-rata setiap harinya tidak tentu kadang 80 orang bahkan kadang sampai 150 kalau di hari libur. Tingkat persaingan antara pelaku usaha rumah makan semakin ketat, persaingan tersebut menuntut Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang melakukan strategi-strategi untuk menarik minat masyarakat baik dengan cara promosi di media sosial (*online*) maupun *offline* atau dengan cara menyediakan makanan yang rasanya diatas rata-rata.⁹

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang yaitu ketika pada proses penerimaan karyawan baru atau yang disebut dengan rekrutmen, dimana pada proses rekrutmen tersebut dari pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote tidak mengedepankan kemampuan atau keahlian memasak bagi calon karyawannya, dimana yang orang-orang ketahui bahwa yang namanya rumah makan apalagi rumah makan yang lumayan besar seperti halnya Rumah Makan Dhepor Ngapote itu sangat membutuhkan karyawan yang lihai memasak dan lihai dalam meracik bumbu, kualitas pelayanan, harga, maupun soal rasa, sangat berpengaruh terhadap kepuasan para konsumen, karena jika hal tersebut diabaikan, maka akan memberikan dampak negative terhadap Rumah Makan Dhepor Ngapote sendiri oleh karena itu berhasil tidaknya rumah makan itu tergantung pada kualitas pelayanan yang terbaik, harga yang terjangkau, lokasi yang strategis dan rasa yang mampu memberikan kepuasan kepada para konsumen.¹⁰

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan tema penelitian Proses Rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote. Maka alasan inilah yang membuat peneliti mengambil judul **“Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

⁹ Wawancara dengan Bapak Fahrur Rosi tanggal 02 Desember 2020 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

¹⁰ *Ibid*

1. Bagaimana Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang?
2. Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam Pada Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam Pada Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi serta dapat menjadi tambahan wawasan bagi para pembaca terkait pemahaman tentang Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang).

2. Kegunaan Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Bagi Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi dan masukan yang berguna dalam menetapkan kebijakan dan langkah-langkah yang akan diambil kedepannya.

- b. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura dapat dijadikan tambahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi utamanya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mengenai Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang).
- c. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pengalaman terkait Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang)).

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah fahaman mengenai maksud dari judul penelitian “Strategi Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Nilai-Nilai Islam Pada Proses Rekrutmen (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang)”, maka peneliti menjabarkan definisi istilah sebagai berikut:

1. Strategi adalah Suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut bisa tercapai.¹¹
2. Penerapan adalah perbuatan dalam menjalankan sesuatu hal untuk tercapainya tujuan
3. Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya.¹²
4. Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan sejumlah calon tenaga kerja yang dinilai memenuhi persyaratan perusahaan untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.¹³

¹¹ Suhendri Hasan, “Strategi Peningkatan Kompetensi SDM BNI Syariah”, (*Skripsi*: UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), 12

¹² Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani,”*Al-Mmasyarif*, Vol 3, No1, (Januari-Juni 2015), 116

¹³ Nihayatul Chusna, “Analisis Penerapan Sumber Daya Islam Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja”, (*Skripsi*: UIN Walisongo, Semarang, 2017), 34

5. Ekonomi Islam adalah Penerapan konsep-konsep Al-qur'an dan hadis, baik langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan ekonomi.¹⁴

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah.

- a. Jurnal yang ditulis oleh Anip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois pada tahun 2017 yang diteliti dari jurnal ini adalah Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Eksistensi poligami secara normatif telah termaktub dalam Al-quran dan hadis. Kualitas hadis yang telah dijelaskan, berdasarkan kasus Qais bin al-Haris dapat dikategorikan sebagai hadis yang shahih. Sementara dari konteks hadis, turunnya hadis tentang pembatasan poligami dikarenakan praktik poligami telah berjalan lama pra Islam datang. Hasil dari pemaparan tentang poligami, terlihat tampak bahwa praktik poligami merupakan sesuatu yang mubah, bukan sunnah apalagi wajib. Dan tujuan adanya poligami adalah untuk mengangkat harkat dan martabat anak yatim yang ditinggal mati orang tuanya (ayahnya). Bahkan bisa dikatakan bahwa teks-teks hadis poligami sebenarnya mengarah kepada kritik, pelurusan, dan pengembalian pada prinsip keadilan, bukan kesewenang-wenangan atau pelampiasan nafsu birahi.

Jurnal yang dijadikan kajian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan, adapun persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang Sumber Daya Insani dan sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan pada penelitian Anip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois yaitu terdapat pada judul yang berjudul Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo, sedangkan judul yang peneliti ambil yaitu Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam

¹⁴ <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/22/164206869/ekonomi-syariah-definisi-prinsip-dan-tujuannya>. Diakses tanggal 11 April 2021 pukul 07:55

Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang).¹⁵

- b. Jurnal yang ditulis oleh Dahrani pada tahun 2018 yang diteliti dari jurnal ini adalah Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada BPRS Di Sumut. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan Dari hasil pembahasan yang maka dapat penulis simpulkan bahwa dalam BPRS di Sumatera Utara yang terdiri dari delapan BPRS memiliki sumber daya insani yang kompeten dan berkarakter.

Jurnal yang dijadikan kajian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan, adapun persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang Sumber Daya Insani dan sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif Deskriptif. Sedangkan perbedaan pada penelitian Denok Sunarsi yaitu terdapat pada judul dengan judul Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada BPRS Di Sumut, sedangkan judul yang peneliti ambil yaitu Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang).¹⁶

- c. Jurnal yang ditulis oleh Sari Rezeki Harahap pada tahun 2016 yang diteliti dari jurnal ini adalah Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan Hasil analisis regresi uji determinasi pada model struktural 1 menunjukkan bahwa sekitar 45,6% variabel kualitas peserta, instruktur, materi, dan fasilitas mempengaruhi mutu pelayanan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Medan, sedangkan 54,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Jurnal yang dijadikan kajian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan, adapun persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang Sumber Daya Insani. Sedangkan perbedaan pada penelitian Sari Rezeki Harahap yaitu satu terdapat pada metode penelitian yakni menggunakan metode penelitian Kausal

¹⁵ Anip Dwi Saputro, Dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo," *Al-Adalah* Vol 14, No 1, (t. Bulan, 2017), 220

¹⁶ Dahrani, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada BPRS Di Sumut," (November 2018), 240

sedangkan peneliti disini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan perbedaan yang kedua terdapat pada judul dengan Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan, sedangkan judul yang diambil oleh peneliti yaitu Strategi Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang).¹⁷

¹⁷ Fransina Wattimena, "Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimuna Ambon," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Nol 12, No 2, (September 2010), 205