

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN RUMAH MAKAN DHEPOR NGAPOTE CAMPLONG SAMPANG**

##### **1. Sejarah Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang**

Dhepor Ngapote merupakan sebuah Rumah Makan yang terletak di Jl. Raya Camplong, Kel. Banjar Talela, Kec. Camplong, Kab. Sampang. Sebelum mendirikan Rumah Makan Dhepor Ngapote sang pemilik mempunyai usaha sembako yang terletak di pasar tradisional Camplong dan pada tanggal 06 November 2017 baru meresmikan Rumah Makan Dhepor Ngapote, selain itu juga mendirikan sebuah tempat untuk bermain bilyard ada dirumahnya sendiri.

Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang untuk hari-hari biasa buka dari jam 08:00 wib sampai jam 14:00 wib untuk shift pertama dan jam 14:00 Wib sampai jam 21:30 wib untuk shift kedua. Khusus bulan Ramadhan jam buka mulai dari jam 16:00 wib sampai jam 22:00 wib untuk semua karyawan. Rumah Makan Dhepor Ngapote mempunyai karyawan sebanyak Empat belas orang terbagi tujuh karyawan laki-laki dan tujuh karyawan perempuan. Untuk omset setiap harinya Rumah Makan Dhepor Ngapote menghasilkan sebanyak sekitar 2 sampai 3 jutaan di hari-hari biasanya dan pada saat Bulan Ramadhan biasanya kurang lebih dari 5 sampai 7 jutaan setiap harinya, kalau pelanggan yang diketahui hanya dari Kabupaten sampang, pamekasan, sumenep dan bangkalan.

##### **2. Profil Usaha**

Rumah Makan Dhepor Ngapote merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner yang berdiri sejak tanggal 06 November 2017 dan terletak di Jl. Raya Camplong, Kelurahan Banjar Talela, Kecamatan Camplong, Kabupaten Sampang. Dan pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote ini adalah Bapak Fahrur Rosi yang bertempat tinggal di Jl. Camplong sebelah timurnya pasar Camplong dekat masjid di Utara Jalan. Rumah Makan Dhepor Ngapote menyajikan bermacam-macam menu mulai dari makanan, minuman dan juga cemilan. Sebagai usaha kuliner bapak Fahrur Rosi selaku pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote ini mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi dan Misi Rumah Makan Dhepor Ngapote

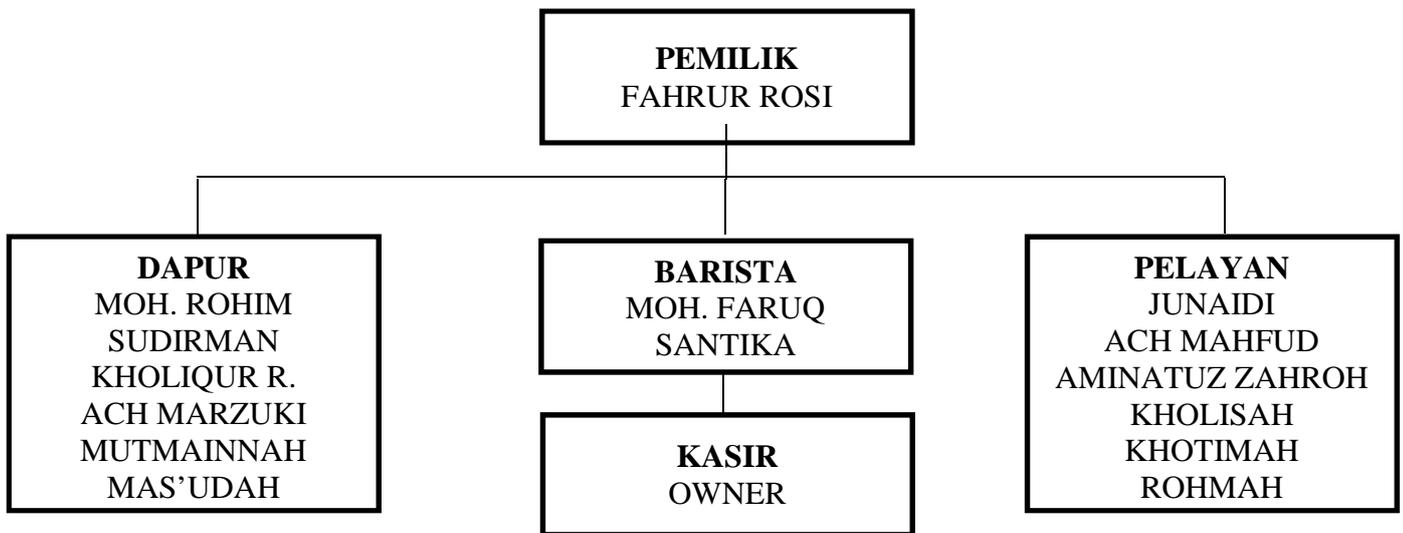
1.) Visi

Untuk meningkatkan kuliner di kabupaten sampang, dan secara umum agar kabupaten sampang menjadi wisata kuliner.

2.) Misi

Untuk mengembangkan Dhepor Ngapote supaya ada kemajuan dalam segala hal baik dari segi tempat, menu dan lain-lainnya.

b. Struktur Rumah Makan Dhepor Ngapote



**Sumber : Papan Struktur Organisasi Rumah Makan Dhepor Ngapote 2021**

Berikut ini uraian tugas dari Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

1. Pemilik atau Owner

- a. Memimpin usaha dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang baik bagi karyawannya.
- b. Memilih dan menetapkan calon karyawan yang mau dan siap bekerja.

2. Dapur

- a. Bertanggung jawab dalam mengolah menu-menu makanan untuk disajikan ke setiap pelanggan.

3. Barista

- a. Bertanggung jawab untuk meracik minuman yang nikmat.
- b. Menyajikan minuman yang enak kesetiap pelanggan

4. Pelayan
  - a. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan Rumah Makan Dhepor Ngapote secara teratur
  - b. Pelayan bertanggung jawab untuk selalu memberikan layanan kepada setiap pelanggan yang datang
5. Kasir
  - a. Bertanggung jawab untuk selalu menyiapkan uang kembalian sebelum Rumah Makan Dhepor Ngapote buka.
  - b. Bertanggung jawab untuk melakukan transaksi yang baik, ramah dan cepat
  - c. Mencatat pesanan setiap pelanggan yang datang.

## **B. Paparan Data**

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan pada saat wawancara, maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

### **1. Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen**

Peneliti melaksanakan penelitian dengan cara wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data dalam penerapan sumber daya insani pada Rumah Makan Dhepor Ngapote.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fahrur Rosi selaku pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote yang berkaitan dengan penerapan sumber daya insani pada proses rekrutmen menjelaskan apa saja kendala yang dihadapi oleh Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang, dan apakah kendala yang dihadapi dapat ditangani.

“Untuk kendala saat ini berkurangnya pengunjung sejak adanya pandemi seperti saat sekarang ini, kendala seperti inilah yang sulit diatasi karena berhubungan dengan kebijakan pemerintah yang mewajibkan bagi setiap orang agar tidak berkerumun di tempat-tempat umum. Agar Rumah Makan Dhepor Ngapote ini tetap berjalan ditengan pandemi seperti sekarang ini maka jalan satu-satunya harus merumahkan beberapa karyawan yang awalnya delapan belas karyawan menjadi empat belas karyawan.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Ibid*

Adapun tambahan penjelasan dari Mas Mahfud selaku karyawan dibagian pelayan mengenai kendala apa saja yang dihadapi oleh Rumah Makan Dhepor Ngapote.

Selain itu kendala yang ada saat ini saat banyaknya pengunjung seperti saat bulan Ramadhan kemaren terlebih H-10 hari raya, kendalanya yaitu semua karyawan kewalahan untuk melayani pengunjung yang ada sampai-sampai yang bagian dapur di tarik untuk menjadi pelayan.<sup>2</sup>

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pandemi saat ini memberikan dampak yang besar bagi segala hal, terutama pada sektor usaha. Tak sedikit dari usaha bisnis yang harus gulung tikar karena minimnya penghasilan, tapi beda halnya di Rumah Makan Dhepor Ngapote yang tetap berjalan meskipun harus merumahkan sebagian karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mbak mutmainnah selaku karyawan bagian Dapur menjelaskan mengenai kompensasi yang ada di Rumah Makan Dhepor Ngapote.

“Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Makan Dhepor Ngapote itu ketika ramainya pengunjung dan pencapaian uang lebih dari hari biasanya dalam bentuk uang. Tapi bonus ini hanya berlaku untuk satu shift, apabila shift pertama yang ramai maka shift pertamalah yang berhak mendapatkan bonus tersebut. Dan juga ada pemberian tunjangan hari raya (THR) ini berlaku bagi semua karyawan.”<sup>3</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di Rumah Makan Dhepor Ngapote diberikan ketika pendapatan uang lebih dari hari biasanya dan juga masih ada pemberian tunjangan hari raya (THR).

Adapun tambahan penjelasan dari bapak Fahrur Rosi selaku pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote mengenai bagaimana rencana kedepan untuk mengembangkan usaha Rumah Makan Dhepor Ngapote.

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Mas Mahfud tanggal 1 juni 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

<sup>3</sup> Wawancara dengan Mbak Mutmainnah tanggal 17 April 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

“Rencana kedepan mau menambah tempat bagi pengunjung dan juga mau menambah spot-spot untuk bersua foto karena pada saat ini foto-foto bersama baik dengan keluarga, sahabat, maupun dengan yang lainnya sangat digemari oleh setiap orang, juga mau memberi paving di area parkir. Kalau pandemi ini berakhir mau menambah jumlah karyawan agar karyawan tidak kewalahan pada saat banyaknya pengunjung lebih-lebih pada saat bulan Ramadhan seperti saat ini.”<sup>4</sup>

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa spot-spot area untuk hanya bersua foto saat ini sangat digemari oleh kalangan masyarakat tak terkecuali masyarakatan madura.

Setelah mengetahui rencana kedepan untuk mengembangkan usaha Rumah Makan Dhepor Ngapote juga di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang mempunyai sistem penilaian kerja. Adapun penjelasan dari bapak Fahrur Rosi :

“Sistem penilaian kerja di Rumah Makan Dhepor Ngapote ini ketika ada salah satu karyawan yang tidak masuk kerja baik beralasan apalagi tanpa alasan yang jelas maka akan mendapatkan sanksi minimal potongan gaji, kecuali bagi karyawan yang akan melangsungkan pernikahan atau sakit yang membutuhkan penyembuhan waktu yang lama. Dan juga apabila ada karyawan yang ketahuan bermalas-malasan tidak disiplin, melanggar ketentuan pada saat rekrutmen maka akan diber teguran bahkan kalau melewati batas akan dikeluarkan dari Rumah Makan Dhepor Ngapote. Saya selaku pemilik di Rumah Makan Dhepor Ngapote ini selalu mengawasi karyawan saya setiap hari.”<sup>5</sup>

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan menjadi nilai utama yang ada di Rumah Makan Dhepor Ngapote ini.

Tambahan penjelasan dari bapak Fahrur Rosi selaku pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote mengenai bagaimana tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang.

“Tugas dari masing-masing karyawan itu ada yang bagian dapur yang di tanggung jawabkan kepada enam karyawan, bagian

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Bapak Fahrur Rosi tanggal 17 April 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

<sup>5</sup> *Ibid*

pelayan di tanggung jawabkan kepada enam karyawan dan juga bagian barista di tanggung jawabkan kepada dua karyawan, untuk kasir yang semula ditanggung jawabkan kepada karyawan tapi karena adanya pandemi ini yang mengharuskan karyawan tersebut di rumahkan maka untuk saat ini bagian kasir dipegang oleh orang dalam dari Rumah Makan Dhepor Ngapote.”<sup>6</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dibagian dapur ada enam orang, bagian pelayan ada enam orang, bagian barista ada dua orang dan bagian kasir dipegang orang dalam.

Adapun tambahan penjelasan dari bapak Fahrur Rosi selaku pemilik dari Rumah Makan Dhepor Ngapote mengenai bagaimana hubungan kerja baik antar karyawan maupun ke atasan di Rumah Makan Dhepor Ngapote.

“Hubungan kerja antar karyawan mau ke atasan selama ini berjalan dengan harmonis, karena di Rumah Makan Dhepor Ngapote ini mengedepankan rasa persaudaraan, rasa kekeluargaan agar setiap karyawan tidak canggung untuk selalu berkomunikasi ketika ada problem yang terjadi di Rumah Makan Dhepor Ngapote dan agar karyawan lain maupun atasan bisa memberikan jalan keluar dan solusi dari prolem yang ada.”<sup>7</sup>

Adapun tambahan penjelasan dari Mas Faruq selaku karyawan dibagian barista mengenai hubungan kerja sesama karyawan di Rumah Makan Dhepor Ngapote.

“Selama ini semua karyawan mulai dari pertama masuk sampai sekarang ini hampir tidak ada konflik. Semuanya berhubungan baik dan semuanya saling menjaga dengan rasa persaudaraan meskipun ada itupun hanya hal sepele dan langsung diselesaikan pada waktu itu juga tidak sampai berlarut-larut, bahkan bos disini mewajibkan ketika ada masalah diluar jangan dibawa saat sudah masuk kerja dan ketika ada masalah didalam harus diselesaikan pada hari itu juga.”<sup>8</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di Rumah Makan Dhepor Ngapote selalu menjaga hubungan kerja baik itu sesama karyawan maupun ke atasan agar komunikasi selalu berjalan dengan baik.

---

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> Wawancara dengan Mas Faruq tanggal 1 Juni 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

## **2. Pandangan Ekonomi Islam Pada Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Rekrutmen**

Ekonomi Islam adalah suatu ilmu pengetahuan sosial yang didalamnya mempelajari tentang masalah-masalah Ekonomi masyarakat yang berbasis Islam dan didasari empat pengetahuan yaitu al-Qur'an, Sunnah, dan Qiyas. Berdasarkan wawancara dengan Mas Mahfud selaku karyawan dibagian pelayan berkaitan dengan apa saja yang diutamakan oleh pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote.

“Yang diutamakan oleh pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote kepada semua keryawannya yaitu harus mempunyai sifat amanah, jujur, disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya, harus mengedepankan pekerjaannya dan tidak boleh lalai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Untuk pakaian harus memakai seragam yang sudah ditentukan oleh Rumah Makan Dhepor Ngapote, khusus wanita wajib memakai hijab.”<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sifat amanah, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab menjadi nilai utama di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang.

Dan hasil observasi lapangan ditemukan bahwa semua karyawan disaat jam kerja tidak memakai seragam yang sudah ditentukan oleh pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote, dengan ditemukannya hal seperti ini para karyawan sudah melanggar peraturan yang sudah ditentukan oleh pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote yang mana para karyawan diharuskan untuk memakai seragam yang sudah ditentukan disaat jam kerja.<sup>10</sup>

### **a. Kualifikasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mas Faruq selaku karyawan dibagian barista menjelaskan mengenai kualifikasi yang ada saat proses rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote.

“Kualifikasi pada saat proses rekrutmen dari semua calon karyawan harus mengirim surat lamaran kerja, harus mempunyai

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Bapak Fahrur Rosi tanggal 1 Juni 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

<sup>10</sup> Observasi tanggal 1 Juni 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

Ijazah minimal SMA atau SMK sederajat, diutamakan berpengalaman, siap mengikuti training selama tiga hari di Rumah Makan Dhepor Ngapote dan mengenai calon karyawan yang tidak bisa memasak nanti bisa diatur setelah selesai proses training. Dan bisa masak tidaknya bukan menjadi bahan pertimbangan untuk diterima kerja atau tidak tapi yang menjadi nilainya yaitu dalam keseriusannya dan juga faktor lain dalam mengikuti training tersebut.”<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk bisa diterima kerja atau tidaknya di Rumah Makan Dhepor Ngapote yaitu bukan bisa memasak atau tidaknya akan tetapi pemilik menilai dari keseriusan calon karyawan dalam mengikuti proses training.

### **C. Temuan Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti di lapangan, dapat diperoleh beberapa temuan-temuan penelitian sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kerja ada pada ketika karyawan tidak masuk kerja, bermalasan dan tidak disiplin maka akan mendapatkan sanksi.
2. Harus mempunyai sifat amanah, jujur, disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan harus memakai seragam yang sudah ditentukan, khusus wanita wajib memakai hijab
3. Mau menambah tempat dan spot untuk bersua foto.
4. Tugas dari masing-masing karyawan ada yang bagian dapur, pelayan, dan barista.
5. Kualifikasi saat proses rekrutmen harus minimal mempunyai Ijazah SMA atau SMK sederajat, mempunyai pengalaman kerja.
6. Setiap calon karyawan tidak harus bisa memasak.
7. Kompensasi yang diberikan ketika ramainya pengunjung dan pendapatan uang lebih dari hari-hari biasanya berupa uang. Dan pemberian tunjangan hari raya (THR).

### **D. Pembahasan**

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Mas Faruq tanggal 17 April 2021 di Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang

Setelah ditemukan beberapa data yang diinginkan, baik dari hasil penelitian, wawancara, dan dokumentasi, maka peneliti akan menganalisa temuan dan akan memodifikasi tentang implikasi-implikasi dari hasil temuan. Adapun data yang akan dipaparkan dan analisis oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian dalam skripsi ini.

## **1. Penerapan Sumber Daya Insani Pada Proses Rekrutmen**

Sumber daya insani menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya insaninya.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, di Rumah Makan Dhepor Ngapote pada penilaian kerja yaitu pemilik atau owner mempunyai sistem-sistem penilaian kerja, dan akan memberikan tanggung jawab kepada para karyawannya untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, apabila melanggar maka akan mendapatkan minimal seperti teguran atau peringatan dari pemiliknya, dan sebaliknya apabila kinerjanya memuaskan maka sebagai pemilik akan menjadi nilai plus terhadap karyawan tersebut.

Tidak hanya itu di Rumah Makan Dhepor Ngapote juga memberikan penempatan kepada setiap masing-masing karyawan dengan tugas atau tanggung jawab yang berbeda. Tugas atau tanggung jawab dari masing-masing karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan dan hasil seleksi pada saat rekrutmen dari masing-masing karyawan, ada yang dibagian dapur, barista, dan juga pelayan.

Penempatan pegawai merupakan salah satu aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, dan penempatan pegawai juga merupakan salah satu aktivitas fungsi dari pengadaan pegawai. Penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh Pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Ada juga pendapat lain bahwa penempatan adalah menempatkan calon pegawai yang dinyatakan diterima atau lulus seleksi pada jabatan atau unit kerja dengan

---

<sup>12</sup> Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 1, No 1 (Mei-Juni 2013), 39

kualifikasi yang dimilikinya. Penempatan pegawai merupakan proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan serta tanggung jawabnya. Penempatan karyawan berupa tidak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Penempatan kerja pegawai berarti mengalokasikan parapegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi ada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai yang artinya mempertahankan posisinya atau memindahkannya pada posisi yang lain.<sup>13</sup>

Dan di Rumah Makan Dhepor Ngapote juga fokus untuk selalu menjaga hubungan kerja, baik antar karyawan maupun dengan pemilik Rumah Makan, karena hubungan kerja sama-sama penting untuk dijaga karena akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang ada di Rumah Makan Dhepor Ngapote dan untuk menjaga kelancaran dari masing-masing tugas yang ditanggungan jawabkan kepada setiap karyawan.

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Hubungan kerja terjalin dalam jangka waktu tertentu yang terjalin antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Kondusivitas lingkungan kerja terwujud dari hubungan yang baik di antar anggota organisasi sehingga hubungan tersebut akan mendukung proses kerja mereka. Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan.<sup>14</sup>

Rumah Makan Dhepor Ngapote Camplong Sampang akan selalu memberikan hak-hak seorang karyawan, maka dari itu di Rumah Makan Dhepor

---

<sup>13</sup> Sjeddie Watung, "Analisis Strategi Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado," *Fluralisme Dalam Ekonomi dan Pendidikan*, No ISSN, 2407-4268, 508-509

<sup>14</sup> Yusuf Rahman Al Hakim, Dkk, "Peran Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Global*, Vol 3, No 1, (t.b, 2018), 38

Ngapote akan selalu memberikan kompensasi kepada semua karyawan yang sudah bekerja disini, mengenai kompensasinya yaitu berupa uang selain gaji yang setiap bulannya juga ada bonus, dan bonus ini diberikan ketika banyaknya pengunjung dan pencapaian uang lebih dan juga ada pemberian tunjangan hari raya atau yang populer dengan sebutan THR.

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

b. Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output. Tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi.

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:<sup>15</sup>

a. Menghargai prestasi kerja

---

<sup>15</sup> Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam," *Jurnal Muamalah*, Vol 5, No 2, (Desember 2015), 122-123

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Adapun fungsi pemberian kompensasi antara lain yaitu:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang

kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumber daya Insani secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

## **2. Pandangan Ekonomi Islam Pada Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Rekrutmen**

Hadirnya Ekonomi Islam dimuka bumi bukanlah sebuah ilmu baru yang timbul oleh pemikiran dan buah karya manusia. Ekonomi Islam sesungguhnya telah ada bersama hadirnya Islam di muka bumi, dalam hal ini konsep Ekonomi dalam perspektif Islam menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dari ajaran dan pedoman Islam itu sendiri. Ekonomi Islam telah diajarkan dan dipraktikkan oleh Rasulullah SAW sebagai pembawa risalah Islam.<sup>16</sup>

Islam sangat memperhatikan betapa pentingnya proses rekrutmen ini sesuai dengan tuntutan syariat. Karena seperti yang kita pahami bahwa proses rekrutmen akan mempengaruhi kinerja yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa di Rumah Makan Dhepor Ngapote sangat mengedepankan sifat amanah, kejujuran, kedisiplinan, tepat waktu, serta bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya yang sudah diberikan oleh pemilik

---

<sup>16</sup> Sumar'in, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 8

Rumah Makan Dhepor Ngapote. Apabila ada yang melanggar maka akan mendapatkan sanksi baik itu berupa teguran, potong gaji bahkan bisa langsung dikeluarkan dari Rumah Makan Dhepor Ngapote.

Hal ini berkaitan dengan Firman Allah, surah al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>17</sup>

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa sumber daya insani yang direkrut adalah memiliki sifat dapat dipercaya, artinya sumber daya insani yang direkrut memiliki sifat jujur dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Jujur adalah modal utama seseorang. jika seluruh karyawan organisasi memiliki sifat jujur maka bisa dipastikan organisasi itu akan kondusif, tidak perlu diawasi karena sifat jujur mereka. Karena perasaan diawasi Allah SWT.<sup>18</sup>

Kualifikasi saat proses rekrutmen di Rumah Makan Dhepor Ngapote itu harus mengirim surat lamaran kerja, minimal mempunyai Ijazah SMA atau SMK sederajat, diutamakan mempunyai pengalaman kerja, dan siap mengikuti proses training selama tiga hari dan setiap calon karyawan tidak harus ahli memasak dengan alasan karena masih ada proses training selama tiga hari, dan juga ketika sudah diterima kerja bisa langsung belajar kepada yang lebih senior.

Hal ini berhubungan dengan sabda Nabi Muhammad SAW didalam Haditsnya yang artinya: “jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari-6015). Dan juga didalam hadits yang lain yang artinya: “sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan cara *itqon* (profesional).

---

<sup>17</sup> Kementrian Urusan Agama Islam, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma' Al-Malik Fahd Li Thiba'at Al-Mush-Haf Asy-Syarif, 1421 H)

<sup>18</sup> *Ibid*, h93

Dikatakan juga oleh yusanto bahwa profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal, yakni *Kafaah* (keahlian), *Himmatu'amal* (etos kerja yang tinggi), dan *Amanah* (terpercaya).<sup>19</sup>

Selanjutnya bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak Rumah Makan Dhepor Ngapote kepada karyawan selain gaji ada juga bonus berupa uang, bonus ini diberikan ketika ramainya pengunjung dan pencapaian uang lebih dari hari biasanya contohnya ketika hari biasa mendapatkan tiga juta, tapi pada hari itu mendapatkan tujuh atau lebih akan tetapi kompensasi ini hanya berlaku untuk satu *shift*. Misalnya shift pertama yang rame pengunjung maka shift pertamalah yang mendapatkan kompensasi dan shift kedua tidak mendapatkan kompensasi dan sebaliknya. Dan juga ada THR, THR ini berlaku bagi setiap karyawan baik shift satu maupun shift dua.

Hal ini sesuai dengan hadts Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

أَعْطُوا لِأَجِيرٍ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).<sup>20</sup>

Dan juga sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan disebutkan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol 1, No 2 (Juli-Desember 2016), 232

<sup>20</sup> Imam Mahfud, "kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Islam," *Madani Syariah*, Vol 2, (Agustus 2019), 47

<sup>21</sup> Kementerian Urusan Agama Islam, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma' Al-Malik Fahd Li Thiba'at Al-Mush-Haf Asy-Syarif, 1421 H)

Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya satu jenis kompensasi. Selain itu masih ada insentif, benefit, tunjangan dan lain sebagainya.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Imam Mahfud, "Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam," *Manadi Syariah*, Vol 2 (Agustus 2019), 47