

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia atau insani akan menjadi manusia yang sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), seperti: pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Elemen utama yang mendasari semua bentuk kegiatan organisasi dibandingkan dengan modal, teknologi, atau fasilitas merupakan eksistensi seorang manusia. Mereka mencari modal, memilih teknologi maupun mengelola fasilitas, karena merekalah yang menjadi sumber daya yang paling utama. Sumber daya insani memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.¹

Dalam penelitiannya Yutisa Tricahyani, Nawawi menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya insani meliputi tiga pengertian. Yang pertama, Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Yang kedua, Sumber Daya Insani adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) didalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasinya.²

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

¹ Yutisa Tricahyani, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah." *Muslim Heritage*, 1 (Mei 2018), hlm. 88.

² Ibid, hlm. 88.

adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”.³

Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau negara. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).⁴

Sumber daya manusia/aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik.⁵ Suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal merupakan pengertian Manajemen Sumber Daya Insani atau yang disingkat MSDM.

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola bumi serta sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Di dalam al-Quran surat al-Jatsiyah ayat 13, hal ini ditegaskan oleh Allah :⁶

³ Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 38.

⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta: Rajawali pers, 2012), hlm. 105.

⁵ Ellyta Yullyanti, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 3 (Sept–Des 2009), hlm. 131.

⁶ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani.” *Al-Masharif*, 1 (Januari-Juni 2015), hlm. 115.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.⁷

Seperti yang sudah disinggung diatas, bahwa Allah SWT telah memilih manusia sebagai Khalifah di muka bumi, pilihan ini pasti berdasarkan kriteria yang terbaik. Memilih merupakan suatu proses menyaring untuk mendapatkan sesuatu yang terbaik. Sebagaimana Allah SWT telah memilih manusia, perusahaan juga harus memilih diantara manusia-manusia yang banyak, sejumlah karyawan yang akan menjalankan operasi perusahaan. Proses yang disebut dengan pengadaan ini dilakukan untuk mendapatkan SDI yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sejak dari dilakukannya analisis jabatan.⁸

Merupakan suatu kenyataan bahwa di dalam suatu organisasi terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan pekerjaan dengan berbagai macam penyebabnya. Misalkan, adanya perluasan kegiatan organisasi maka terciptalah pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbulkan karena ada seorang pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat ataupun tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah ada seorang pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada seorang pekerja yang meninggal dunia.

⁷ Al-Quran, Al-Jatsiyah (45):13

⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 73.

Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknis pengisiannya adalah melalui proses rekrutment.⁹

Pada masa seperti sekarang ini, pengadaan tenaga kerja harus dilakukan dengan cermat dan penuh kehati-hatian. Sebagai contohnya, kegagalan penugasan internasional antara lain karena kegagalan para manajer/isteri/suami menyesuaikan diri, tidak dewasa secara *personal-emotional*, tidak mampu mengembangkan tanggung jawab yang lebih besar, kesulitan dengan tugas baru, tidak adanya kemampuan teknis. Semua tidak akan terjadi jika dalam proses penyaringan dan penempatan persyaratan jabatan dipertimbangkan matang-matang.¹⁰

Salah satu tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen.¹¹ Dengan pandangan yang diarahkan pada kebutuhan mendatang, tahap rekrutment mencari sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan jabatan tersebut.¹²

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 101-102.

¹⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 79.

¹¹ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 38.

¹² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 73.

penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.¹³

Pada zaman sekarang, manusia ingin yang serba instan. Seperti makanan, minuman dan kebutuhan rumah tangga yang lainnya. Perubahan gaya hidup masyarakat inilah yang melatarbelakangi hadir dan berkembangnya bisnis pasar swalayan. Toko swalayan menyediakan berbagai barang kebutuhan sehari-hari masyarakat setempat, dan menjadi tempat dimana warga berbelanja.

Pasar swalayan, yaitu pasar yang memungkinkan pembeli memilih dan mengambil sendiri barang-barang yang dikehendakinya. Selain itu, harga barang pada pasar swalayan sudah tercantum dan tidak diadakan tawar-menawar harga.¹⁴ Para karyawan harus mengetahui informasi tentang produk yang sering dibeli oleh konsumen. Dengan adanya informasi tersebut dapat digunakan oleh karyawan untuk menentukan produk yang harus ditempatkan di samping satu sama lain. Hal ini dapat membantu para manajer maupun karyawan untuk menentukan penempatan produk dalam satu siklus atau untuk memeriksa penempatan produk di rak-rak dengan mempertimbangkan keuntungan yang lebih banyak lagi dari toko-toko ritel.

Swalayan Nurma Jaya merupakan salah satu contoh dari beberapa banyaknya toko Swalayan. Swalayan Nurma Jaya yang terletak di jalan raya Larangan Badung Pamekasan, mempunyai jumlah karyawan yang banyak. Cara merekrut karyawan di Swalayan Nurma Jaya tidak jauh beda dengan cara

¹³ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2000), hlm. 16.

¹⁴ Tim Penulis PS, *Agribisnis Perikanan*, (Jakarta: PS, 2008), hlm. 62.

merekrut karyawan di lembaga-lembaga lainnya. Akan tetapi, di Swalayan Nurma Jaya menggunakan metode tertutup dikhawatirkan terjadinya unsur nepotisme dalam merekrut karyawan. Maka dari itulah penulis tertarik untuk memilih judul “Pola Rekrutment Karyawan Swalayan Nurma Jaya Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pola rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani?
2. Bagaimana proses rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani?
3. Apakah pola rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya sudah sesuai dengan pandangan Islam?

C. Tujuan Penelitian

Setelah menguraikan fokus penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pola rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.
2. Untuk menganalisis proses rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.
3. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang pola rekrutment yang dilakukan oleh Swalayan Nurma Jaya.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ataupun kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya yaitu:

1. Kegunaan Ilmiah

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sebuah pembelajaran dan pengetahuan tentang tata cara merekrut karyawan dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perpustakaan yang bisa memberikan informasi dan juga wawasan bagi mahasiswa serta bisa dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Sosial

a. Bagi Swalayan Nurma Jaya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi Swalayan Nurma Jaya dalam merekrut karyawan.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini bisa memberikan pemahaman dan bahan referensi bagi masyarakat untuk melamar suatu pekerjaan.

E. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan judul penelitian ini, maka peneliti memberikan pengertian dari judul tersebut.

1. Pola

Sistem atau cara kerja.¹⁵

2. Rekrutment

Proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong.¹⁶

3. Karyawan

Orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁷

4. Swalayan Nurma Jaya

Sebuah toko atau Supermarket yang terletak di jalan Raya Larangan Badung Pamekasan.

5. Perspektif

Sudut pandang atau pandangan.¹⁸

6. Manajemen Sumber Daya Insani

Proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi mencapai tujuan yang ditentukan.¹⁹

¹⁵ Meity Taqdir Qodratillah dkk, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar* (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hlm. 419.

¹⁶ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 39.

¹⁷ Meity Taqdir Qodratillah dkk, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar* (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hlm. 216.

¹⁸ Ibid, hlm. 406.

¹⁹ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani.” *Al-Masharif*, 1 (Januari-Juni 2015), hlm. 117.