

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Berdirinya Swalayan Nurma Jaya¹

Tidak semua usaha berjalan dengan instan, semua usaha pasti di mulai dari nol atau dari bawah. Seperti halnya swalayan Nurma Jaya yang berada tepat di jalan raya Larangan Badung Pamekasan. Usaha yang dirintis oleh Ummi Maghfiroh dengan suaminya Abah Lailur Rahman pada tahun 1995. Berawal dari Ummi Maghfiroh yang dulunya hanyalah seorang penjual sayuran, ikan dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Usahanya ini dilakukan dirumahnya, tidak seperti sekarang. Penjual sayur dan ikan berkeliling menggunakan sepeda.

Tetapi, dengan usaha yang dilakukan ini membuahkan hasil, akhirnya Ummi mulai merintis usaha yang lebih besar lagi yaitu seperti warung kecil yang menjual bahan-bahan kebutuhan rumah tangga. Ummi dan Abah pergi ke kota untuk kulakan menggunakan sepeda. Terkadang juga hanya kulakan di toko-toko kecil dekat rumah.

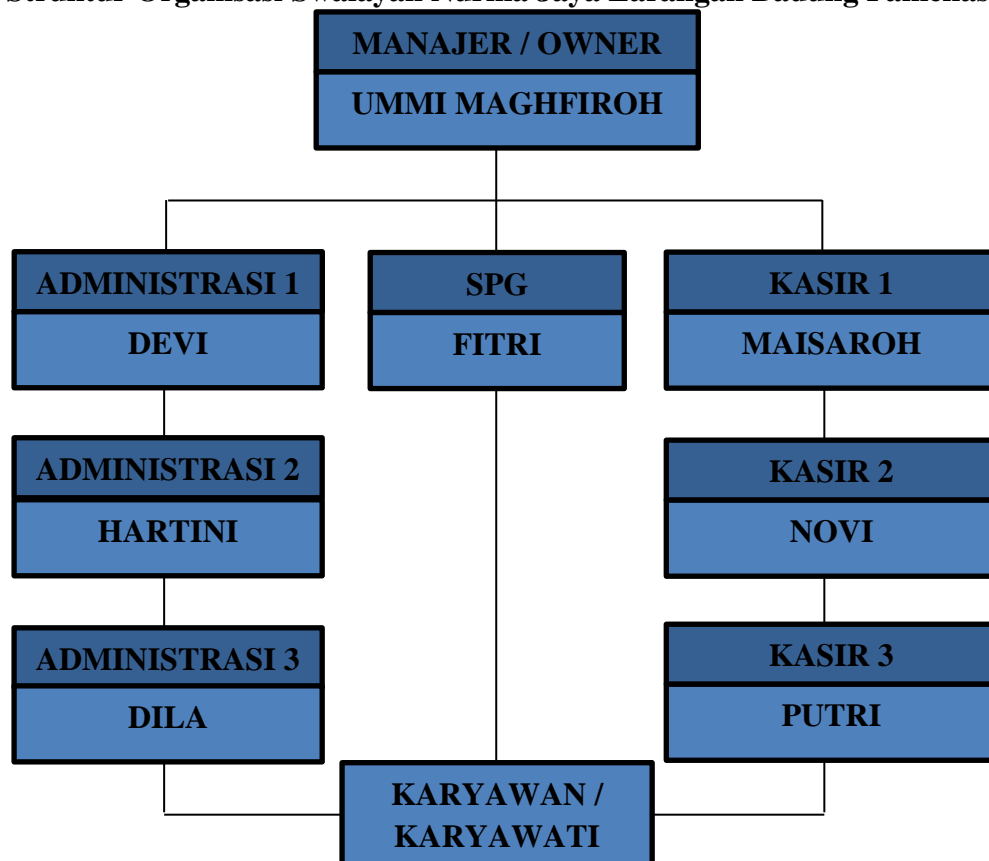
Karena usaha ini makin berkembang, dan banyak orang yang mengetahui, apalagi tempat untuk menyimpan barang sudah tidak muat, maka Ummi dan Abah membeli tanah di depan jalan raya untuk membangun toko yang lebih besar lagi. Toko itu diberi nama "Toko Al-Maghfiroh". Dari sini juga Ummi dan Abah bisa membeli mobil carry untuk tengkulak ke kota. Jadi, tidak susah lagi untuk tengkulak dengan menggunakan sepeda.

¹ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (07 November 2020)

Seperti kata pepatah, tidak ada usaha yang sia-sia. Toko Al-Maghfiroh sudah terkenal, banyak orang yang tengkulak, memesan dan berbelanja di tersebut. Pada akhirnya, tahun 2017 dibangun Swalayan Nurma Jaya. Sampai sekarang, para karyawan toko dan distribusi keliling mencapai 55 orang. Tetapi tidak hanya itu saja, pada tahun ini Ummi Maghfiroh dan Abah Lailur Rahman juga sudah membangun Cafe & Resto yang bernama "Tonduk Majeng" dan karyawannya sudah mencapai 15 orang.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Swalayan Nurma Jaya Larangan Badung Pamekasan



Sumber : Dokumen Swalayan Nurma Jaya, (2021)

3. Paparan Data Fokus Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti akan memaparkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di Swalayan Nurma Jaya yang berada di Jalan Raya Larangan Badung Pamekasan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung kepada para karyawan dan pemilik Swalayan tersebut untuk memperoleh data yang telah peneliti berikan dalam fokus penelitian.

Swalayan Nurma Jaya merupakan salah satu Swalayan atau Supermarket yang berada di daerah Pamekasan, memiliki karyawan yang cukup banyak. Disini yang akan menjadi salah satu fokus pembahasan yang akan peneliti kupas yaitu masalah rekrutment karyawan.

Untuk memudahkan dalam memahami paparan data dari hasil penelitian ini, peneliti akan menyajikan dalam beberapa pokok pembahasan. Pertama, tentang pola rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

Fokus penelitian yang kedua tentang proses rekrutment karyawan Swalayan Nurma Jaya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Dan yang ketiga, membahas tentang bagaimana pandangan Islam terhadap pola rekrutment yang dilakukan oleh Swalayan Nurma Jaya.

Berikut penyajiannya:

a. Pola Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

Pola sama halnya dengan sistem atau cara kerja. Sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi.

Sebelum diadakan rekrutment, tentu saja ada alasan-alasan yang mendorong dilaksanakannya rekrutment seperti ada pekerja yang berhenti. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan:

“karena ada karyawan yang berhenti maka diadakan rekrutment, selain itu ada karyawan yang dipindah posisinya .“²

Penyataan yang sama dengan yang di jelaskan oleh Devi selaku bagian admistrasi berikut ini:

“saya melamar kerja disini karena saya mendengar ada yang berhenti .“³

Berdasarkan penuturan diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu alasan dilakukannya rekrutment adalah adanya pekerja yang berhenti dan pindah posisi atau jabatan.

Sumber rekrutment di Swalayan Nurma Jaya ada dua sumber yaitu internal dan juga eksternal. Sebagaimana pernyataan dari beberapa narasumber berikut:

“kalau ada karyawan yang berkemampuan seperti yang dicari maka saya lebih memilih karyawan yang sudah ada. Tetapi jika tidak ada saya merekrut yang dari luar. ”⁴

Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa Swalayan Nurma Jaya merekrut karyawan dengan dua sumber yaitu sumber eksternal dan juga internal.

² Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

³ Devi, Administrasi, wawancara langsung (07 November 2020)

⁴ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktomber 2020)

Dalam menyebarkan lowongan pekerjaan, Swalayan Nurma Jaya mempunyai berbagai cara misalnya lewat facebook atau media sosial lainnya, membuat pengumuman di depan toko dan lain sebagainya. Hal ini senada dengan yang diungkapkan Maisaroh, salah satu karyawan bagian kasir:

“saya tahu kalau ada lowongan kerja disini lewat pengumuman yang berada di depan toko.”⁵

Sedangkan Devi lain halnya dengan Maisaroh, yaitu seperti berikut:

“kalau saya pribadi langsung nanya ke tempat apakah ada lowongan pekerjaan atau tidak.”⁶

Penjelasan yang lain juga di jelaskan oleh Ummi Maghfiroh selaku pemilik Swalayan:

“untuk menyebarkan lowongan, saya menggunakan beberapa cara diantaranya yaitu lewat facebook, nempel pengumuman di depan toko, memberitahu orang-orang dan semacamnya.”⁷

Berikut ini merupakan penjelasan dari masyarakat setempat yang merupakan pembeli di Swalayan tersebut:

“saya pernah melihat ada kertas bertulis menerima lowongan berada di sekitar toko”⁸

Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa dalam menyebarkan lowongan pekerjaan terdapat beberapa cara seperti menyebarkan lewat facebook, menempelkan pengumuman di depan toko, memberitahukan orang-orang sekitar dan lain sebagainya.

Tidak semua pekerjaan berjalan dengan mulus, terkadang ada kendala-kendala atau hambatan-hambatan dala proses rekrutment karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh pemilik Swalayan:

⁵ Maisaroh, Kasir, wawancara langsung (07 November 2020)

⁶ Devi, Administrasi, wawancara langsung (07 November 2020)

⁷ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

⁸ Edi, Pembeli, wawancara langsung (29 Oktober 2020)

“kalau ditanya ada hambatan atau tidak yang pasti ada. Dalam proses rekrutment ada beberapa kendalanya salah satunya banyak orang yang tidak berminat untuk bekerja di toko dikarenakan gengsi atau malu dengan gelar yang diperoleh. Maksudnya, kalau sudah bergelar sarjana atau S1 mereka malu kalau kerjanya Cuma di toko.”⁹

Pernyataan berbeda juga dijelaskan oleh Novi salah satu kasir di Swalayan Nurma Jaya:

“setelah melamar pekerjaan, ternyata saya dipanggil untuk training. Awalnya saya gugup tapi setelah dijalani setiap hari maka saya sudah terbiasa sampai pada akhirnya saya diterima.”¹⁰

Lain halnya dengan pernyataan Putri yang juga merupakan salah satu kasir di Nurma Jaya:

“alhamdulillah, selama saya melamar sampai masa training selesai tidak ada kendala apapun.”¹¹

Berdasarkan ungkapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendalanya selama proses rekrutment adalah sulit untuk mendapatkan karyawan karena banyak yang tidak berminat untuk melamar dan masa training menjadi kendala bagi para karyawan.

Ada berbagai macam-macam sistem dalam hal merekrut karyawan. Dan Swalayan Nurma Jaya menggunakan satu sistem dalam melakukan rekrutment. Sebagaimana hasil wawancara berikut:

“untuk merekrut karyawan, saya memilih atau merekrut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para calon karyawan. Karena saya lebih mengedepankan kemampuan yang mereka miliki dari pada yang lainnya.”¹²

Dari wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang digunakan atau diterapkan oleh Swalayan Nurma Jaya adalah *Sistem Merit*, dimana *Sistem Merit* biasanya digunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan

⁹ Umami Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

¹⁰ Novi, Kasir , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

¹¹ Putri, Kasir , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

¹² Umami Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

pekerjaan yang lowong. Sistem perekrutan ini didasarkan pada kecapan dan kemampuan yang dimiliki oleh para calon pelamar. Karena Swalayan Nurma Jaya ingin mencari calon karyawan yang terbaik dari yang terbaik.

b. Proses Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

Proses merupakan runtutan perubahan (peristiwa) dalam perkembangan sesuatu. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Proses rekrutment merupakan suatu proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan seseorang dari dalam atau dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang sudah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Di Swalayan Nurma Jaya dalam proses merekrut karyawan harus melalui beberapa tahapan. Diantaranya adalah mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan. Mengidentifikasi jabatan yang lowong sangat diperlukan, agar dalam merekrut karyawan tidak salah menempatkan posisi. Sebagaimana yang telah dijelaskan Ummi Maghfiroh berikut ini:

“sebelum merekrut karyawan, saya mencari terlebih dahulu jabatan apa yang lowong. Supaya tidak terjadi kesalahan dalam mencari karyawan. Kalau sudah salah menempatkan posisi maka seterusnya akan menjadi masalah. Dan berapa jumlah karyawan yang diperlukan”¹³

Dari penuturan diatas disimpulkan bahwa mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan agar tidak terjadi masalah.

Kemudian mencari informasi dari beberapa sumber seperti halnya yang diungkapkan oleh Ummi Maghfiroh:

¹³ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

“saya tahu ada jabatan atau posisi yang lowong itu mendapat dari data, atau bisa juga ada salah satu karyawan yang memberi tahu saya kalau posisi tersebut tidak ada yang menempati.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa informasi mengenai jabatan yang lowong didapat dari data atau ada salah satu karyawan yang memberitahu.

Tahapan yang berikutnya adalah sumber kandidat yang tepat. Hasil wawancara peneliti kepada yang terkait sebagai berikut:

“kalau saya sendiri, dalam memilih kandidat itu tergantung situasi dan kondisi. Maksudnya, jika karyawan yang sudah ada bisa atau punya kemampuan seperti yang dicari maka tidak mencari kandidat yang dari luar. Akan tetapi sebaliknya, jika yang sudah ada tidak punya kemampuan yang dicari maka harus mencari kandidat dari luar.”¹⁵

Metode rekrutment yang tepat untuk merekrut yaitu metode tertutup. Hal ini sepadan dengan hasil wawancara:

“dalam merekrut karyawan saya biasanya tidak memberitahukan jabatan apa yang dibutuhkan. Agar banyak yang datang melamar, karena kalau diberitahukan jabatan apa yang dibutuhkan biasanya orang-orang banyak yang tidak berminat.”¹⁶

Berdasarkan ungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa Swalayan Nurma Jaya menggunakan metode tertutup dalam merekrut karyawan yaitu dengan cara tidak memberitahukan jabatan apa yang lowong.

Setelah itu, tahapan yang terakhir adalah memanggil kandidat yang memenuhi persyaratan. Sama dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“kalau sudah ada yang melamar dan persyaratan sudah terpenuhi, maka kandidat dipanggil untuk menjalani masa training.”¹⁷

¹⁴ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (07 November 2020)

¹⁵ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

¹⁶ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (07 November 2020)

¹⁷ Ummi Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (07 November 2020)

Wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa jika sudah ada orang yang memenuhi persyaratan, dipanggil untuk menjalani masa training.

c. Pandangan Islam terhadap Pola Rekrutment di Swalayan Nurma Jaya.

Dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya. Berikut pernyataan dari Ummi Maghfiroh:

“saya tidak peduli mau kerabat saya atau kerabat dari karyawan-karyawan saya kalau tidak memiliki kemampuan dan tidak semangat dalam bekerja maka saya tidak merekrutnya.”¹⁸

Sedangkan yang diungkapkan oleh Putri, yaitu sebagai berikut:

“maupun lulusan sarjana atau lulusan apa saja kalau tidak punya kemampuan, tidak akan diterima.”¹⁹

Penjelasan yang lain juga di jelaskan oleh Hartini salah satu administrasi di Nurma Jaya:

“saya ini cuma lulusan SMA, tapi saya memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang saya punya sekarang.”²⁰

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa Swalayan Nurma Jaya tidak menerapkan konsep nepotisme dalam merekrut karyawan. Dalam merekrut karyawan, Nurma Jaya lebih mengedepankan orang-orang yang memiliki kemampuan dan sesuai dengan posisi atau jabatan yang ada.

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan atau kelayakan. Tidak sembarang menerima. Seperti pernyataan dari narasumber:

“melamar kerja disini kalau ada yang cocok maka diadakan training dulu, setelah masa training berakhir ternyata tidak layak atau tidak patut untuk bekerja maka tidak diteruskan atau tidak diterima.”²¹

¹⁸ Umami Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (29 Oktober 2020)

¹⁹ Putri, Kasir , wawancara langsung (07 November 2020)

²⁰ Hartini, Administrasi , wawancara langsung (07 November 2020)

²¹ Umami Maghfiroh, Pemilik Swalayan Nurma Jaya , wawancara langsung (07 November 2020)

Hal ini juga diungkapkan salah satu karyawan sebagai berikut:

“kalau disini bak! Pada masa training saja sudah males-malesan itu sudah jelas tidak akan diterima.”²²

Dila seorang kasir di Nurma Jaya menambahkan pernyataannya sebagai berikut:

“pada saat masa training ada yang main-main atau anggaplah tidak serius dalam bekerja, disuruh jangan main hp tapi tetap saja tidak mendengarkan.”²³

Berdasarkan pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa kepatutan dan kelayakan karyawan juga diperlukan dalam merekrut karyawan. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik, maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

B. Temuan Penelitian

Pada pembahasan sebelumnya telah di deskripsikan paparan data dari hasil penelitian tentang tiga fokus penelitian. Penjelasan dari tiga fokus penelitian tersebut berdasarkan hasil pengumpulan data dari catatan lapangan yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Dalam tiga fokus penelitian tersebut telah dijelaskan tentang pola rekrutment karyawan dan proses rekrutment dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani serta pandangan Ekonomi Islam terhadap rekrutment karyawan di Swalayan Nurma Jaya.

Adapun temuan-temuan dalam penelitian ini akan digambarkan dalam bagian-bagian penelitian. Berikut bagian-bagian tersebut:

²² Fitri, SPG, wawancara langsung (29 Oktober 2020)

²³ Dila, Administrasi , wawancara langsung (07 November 2020)

1. Pola Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

- a. Alasan-alasan diadakannya rekrutment yaitu ada karyawan yang dipindah jabatannya atau posisinya dan ada karyawan yang berhenti.
- b. Dalam merekrut karyawan terdapat dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internalnya yaitu menarik karyawan yang sudah ada tapi mempunyai kemampuan seperti yang dicari. Sedangkan sumber eksternalnya adalah menarik karyawan di luar dengan cara memasang pengumuman di depan toko, mengumumkan lewat facebook dan mencari dari orang-orang sekitar.
- c. Kendala-kendala yang dihadapi yaitu banyak yang tidak berminat untuk melamar dan masa training menjadi kendala bagi para karyawan. Artinya kendalanya itu berasal dari kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

2. Proses Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

- a. Mengidentifikasi jabatan dengan memperoleh informasi melalui data yang ada dan informasi dari salah satu karyawan.
- b. Metode yang digunakan yaitu metode tertutup, dengan cara tidak memberitahukan jabatan yang dibutuhkan.
- c. Setelah mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, diadakan training terlebih dahulu agar diketahui apa kemampuannya.

3. Pandangan Islam terhadap Pola Rekrutment di Swalayan Nurma Jaya.

- a. Swalayan Nurma Jaya lebih mendahulukan kemampuan dan juga kepatutan atau kelayakan.

- b. Swalayan Nurma Jaya juga tidak mengedepankan kekerabatan dan sebagainya atau yang sering disebut nepotisme.

C. Pembahasan

Dari paparan data dan temuan penelitian di atas, selanjutnya dilakukan pembahasan hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pola Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

Mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi disebut rekrutment.²⁴ Salah satu peran rekrutment yaitu menemukan pelamar baru yang dapat ditarik untuk bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutment adalah sekumpulan pelamar yang telah memenuhi persyaratan untuk disaring melalui tahap seleksi.²⁵ Swalayan Nurma Jaya sudah Menerapkan peran rekrutment yaitu menemukan pelamar baru untuk bekerja ketika membutuhkan karyawan.

Alasan-alasan adanya rekrutment adalah berdirinya suatu organisasi baru, adanya ekspansi atau perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru, adanya seorang pekerjaan yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat ataupun secara tidak hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia, merupakan alasan-alasan dilakukan rekrutment. Ada beberapa alasan dilakukannya rekrutment pada Swalayan Nurma Jaya diantaranya yaitu

²⁴ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 39

²⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 79-80.

adanya pekerja yang berhenti dan adanya salah satu karyawan yang dipindah posisi.

Sumber-sumber rekrutment ada dua, yaitu: *Rekrutment internal* adalah calon pemangku jabatan dicari dari karyawan yang telah dimiliki perusahaan.²⁶ Seperti yang dilaksanakan Swalayan Nurma Jaya, merekrut karyawan yang sudah ada tetapi dengan syarat harus mempunyai kemampuan sesuai dengan yang dicari.

Sumber yang kedua yaitu *Rekrutment eksternal* adalah proses menemukan calon karyawan dari luar perusahaan.²⁷ Swalayan Nurma Jaya juga melakukan rekrutment eksternal, mencari karyawan dari luar perusahaan. Upaya penarikan karyawan melalui sumber eksternal ada beberapa macam. Tetapi yang digunakan Swalayan Nurma Jaya adalah memasang iklan pada media massa dan di depan toko, referensi karyawan atau rekanan.

Setiap pekerjaan pasti ada yang namanya kendala. Tetapi kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:²⁸a) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi. b) Persyaratan-persyaratan jabatan. c) Metode pelaksanaan perekrutan. d) Kondisi pasar tenaga kerja. e) Soliditas perusahaan. f) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal. Dan di Swalayan Nurma Jaya, kendalanya hanya pada kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Pada dasarnya sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan atau digunakan di Swalayan Nurma Jaya didasarkan pada kebutuhan. Artinya, sistem rekrutmen ini dilaksanakan setelah diadakannya analisis kebutuhan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya.

²⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 80.

²⁷ Sri Wiludjeng SP, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 127.

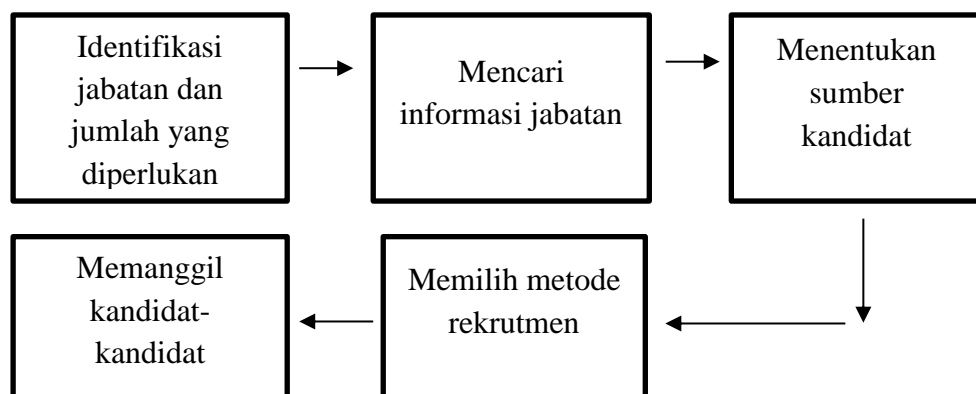
²⁸ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 43.

Sistem rekrutmen yang digunakan untuk mendapatkan karyawan baru adalah Sistem kecakapan (*System Merit*). Swalayan Nurma Jaya menggunakan *Sistem Merit* dikarenakan perekrutannya didasarkan pada kecakapan, bakat, kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.²⁹

2. Proses Rekrutment Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam atau dari luar suatu perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia merupakan pengertian dari proses rekrutmen.³⁰ Swalayan Nurma Jaya mempunyai beberapa tahapan dalam proses rekrutment. Berikut adalah gambaran tahapan proses rekrutment Swalayan Nurma Jaya:

Gambar 4.2
Tahapan Proses Rekrutment Swalayan Nurma Jaya



Sumber : Dokumen Swalayan Nurma Jaya, (2021)

²⁹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 31

³⁰ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1 (Mei-Juni 2013), hlm. 39.

Proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan pasti menerapkan suatu metode didalamnya. Metode rekrutmen adalah suatu cara yang diterapkan perusahaan, dimana telah dipilih cara yang paling tepat untuk diterapkan. Setiap perusahaan pasti memiliki dan menerapkan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Metode rekrutmen yang digunakan suatu perusahaan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan.³¹ Metode rekrutment yang digunakan Swalayan Nurma Jaya adalah metode tertutup. Metode tertutup adalah pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal.

3. Pandangan Islam terhadap Pola Rekrutment di Swalayan Nurma Jaya.

Secara bahasa kata “Islam” berasal dari *salima* yang artinya selamat. Dari kata itu terbentuk *aslama* yang artinya menyerahkan diri atau tunduk dan patuh.³² Secara istilah Islam adalah agama Allah yang diwasiatkan dengan ajaran-ajarannya sebagaimana terdapat didalam pokok-pokok dan syariatnya kepada Nabi Muhammad SAW dan mewajibkan kepadanya untuk menyampaikannya kepada seluruh umat manusia serta mengajak mereka untuk memeluknya.³³

Islam tidak hanya mendefinisikan agama itu yang berkaitan dengan spiritualitas atau ritualitas, namun agama merupakan serangkaian keyakinan, ketentuan, dan peraturan serta tuntutan moral bagi setiap aspek dalam kehidupan manusia. Islam memandang agama sebagai suatu jalan hidup yang melekat pada

³¹ Devira Pusparani, “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (Mei 2018), hlm. 103.

³² Misbahuddin Jamal, “Konsep Al-Islam Dalam Al-Qur’an.” *Jurnal Al-Ulum*, 2 (Desember 2011), hlm. 285.

³³ Abuddin Nata, *Studi Islam Komprehensif* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 19-20.

setiap aktivitas kehidupan, baik ketika manusia melakukan hubungan dengan Tuhannya maupun ketika manusia berinteraksi dengan sesama manusia dan alam semesta.³⁴

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi, atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seorang terhadap orang lain, kejujuran, dan keadilannya. Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa' ayat 58:³⁵

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”³⁶

Sehubungan dengan ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemilihan karyawan berdasarkan kelayakannya (ashlah). Dalam hal ini, Swalayan Nurma Jaya memilih karyawan yang patut atau layak untuk bekerja pada jabatan atau posisi yang sedang dicari. Kompetensi lebih di utamakan dari pada yang lainnya, karena jika seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan dalam pekerjaannya maka yang terjadi adalah kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam rekrutmen karyawan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya

³⁴ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 5-6.

³⁵ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 197.

³⁶ Al-Quran, An-Nisa' (4): 58

insani secara Islam. Adil dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar.³⁷

Dalam artian kekerabatan dan pertemanan tentunya tidak terpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan.³⁸ Kekerabatan dan pertemanan hanyalah sebagai referensi di Swalayan Nurma Jaya. Walaupun kerabat atau teman jika tidak mempunyai keterampilan atau kemampuan, maka tidak akan diterima menjadi karyawan.

³⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 80-81.

³⁸ *Ibid.* 81.