

## BAB IV

### PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Sejarah *Abi Digital Print and Advertising*

*Abi Digital Print and Advertising* adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada layanan percetakan dan periklanan di Pamekasan, Jawa Timur, Indonesia. Ia berdiri pada tanggal 10 Oktober tahun 2015, usaha ini dibentuk dengan memberikan layanan cetak berkualitas super dan solusi periklanan yang efektif bagi masyarakat di daerah sekitarnya. Keputusan untuk mendirikan *Abi Digital Print and Advertising* lahir dari pandangan yang cerdas terhadap peluang di pasar lokal, di mana kebutuhan akan layanan cetak yang handal dan efisien, serta memperhatikan kebutuhan pelanggan semakin meningkat seiring dengan berkembangnya industri dan bisnis di Pamekasan.

Pada awal berdirinya,, *Abi Digital Print and Advertising* beroperasi di Blumbungan, yaitu salah sebuah kawasan yang ada di Pamekasan tepatnya. Di lokasi awal ini, *Abi Digital Print and Advertising* memulai perjalanan bisnisnya dengan segala keterbatasan yang ada. Meskipun lokasi dan fasilitas yang tersedia saat itu cukup sederhana, tekad dan semangat untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan tetap menjadi prioritas utama. Pada masa-masa awal ini, *Abi Digital Print and Advertising* berusaha untuk membangun reputasi yang baik di tengah masyarakat, dengan berupaya penuh pada kepuasan pelanggan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pesanan yang ada.

Seiring berjalannya waktu, *Abi Digital Print and Advertising* akhirnya mulai dikenal oleh masyarakat luar. Pelayanan yang ramah, kualitas cetakan yang prima, dan harga yang kompetitif membuat *Abi Digital Print and Advertising* semakin berkembang dan mendapat

tempat di hati para pelanggannya. Namun, perkembangan ini juga menghadirkan tantangan baru, terutama terkait kapasitas produksi dan kebutuhan akan lokasi yang lebih strategis lagi.

Pada tahun 2018, setelah mempertimbangkan bermacam-macam faktor, *Abi Digital Print and Advertising* mengambil keputusan besar yakni dengan emindahkan operasinya ke lokasi yang lebih tepat di Jalan Niaga, Arah Kemuning No.31, Pamekasan. Perpindahan ini dilakukan dengan tujuan untuk lebih mendekatkan layanan kepada pelanggan dan memperluas jangkauan pasar. Jalan Niaga sendiri adalah salah satu kawasan yang ramai di Pamekasan, dengan lalu lintas yang cukup padat dan berada di pusat aktivitas bisnis kota, menjadikannya lokasi yang ideal bagi sebuah usaha percetakan dan periklanan.

Setelah berpindah ke lokasi yang lebih tersebut, *Abi Digital Print and Advertising* masih harus menghadapi tantangan dalam hal kepemilikan tempat. Hingga saat ini, lokasi di Jalan Niaga tersebut masih berstatus sewa, yang tentu saja menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengembangan usaha. Namun, hal ini tidak mengurangi semangat dan komitmen *Abi Digital Print and Advertising* untuk terus berkembang dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

Dengan sekian banyak pencapaian yang telah diraih sejak berdirinya hingga saat ini, *Abi Digital Print and Advertising* telah membuktikan diri sebagai salah satu penyedia layanan cetak dan periklanan terdepan di Pamekasan. Mereka terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar, serta tetap berpegang teguh pada kualitas dan kepercayaan yang telah menjadi fondasi utama sejak awal berdirinya. Sejarah perjalanan *Abi Digital Print and Advertising* ini menjadi bukti nyata bagaimana sebuah usaha kecil dapat tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang lebih besar dengan tekad, kerja keras, dan komitmen terhadap kepuasan pelanggan.

## **2. Visi dan Misi Abi *Digital Print and Advertising***

Adapun Visi Misi dari Abi Digital Print and Advertising di sini yaitu:

### **a. Visi Abi *Digital Print and Advertising*:**

Menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik, inovatif, dan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, serta menjadi mitra terpercaya bagi semua pelanggan.

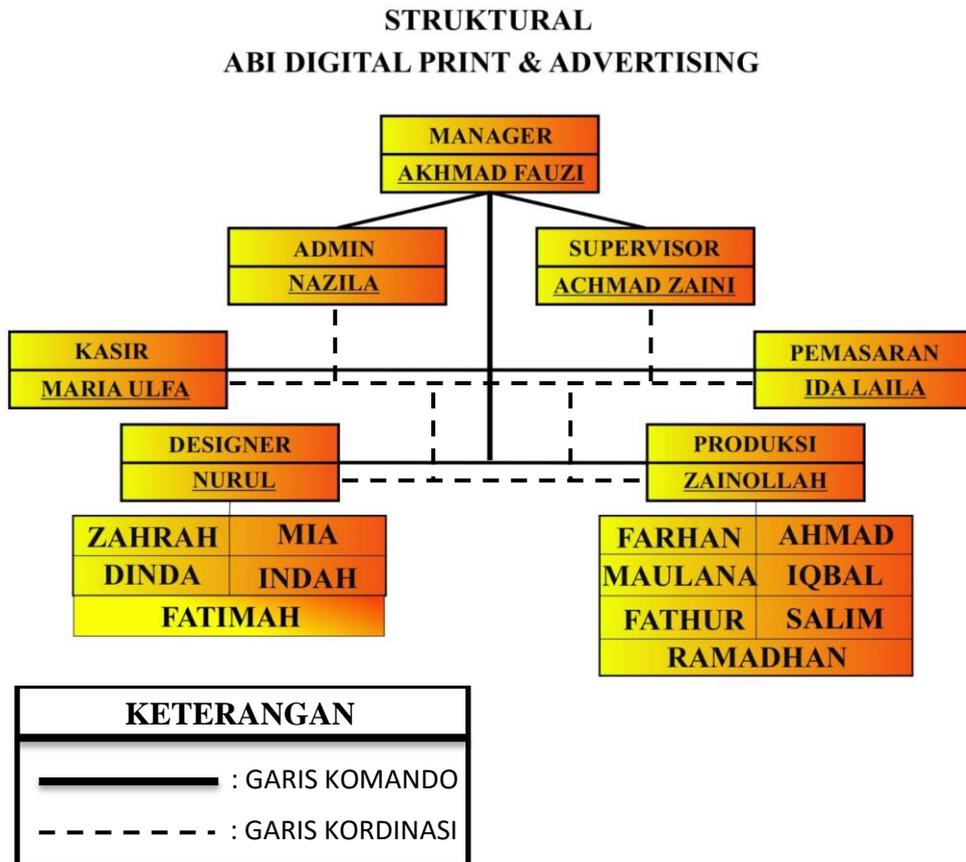
### **b. Misi Abi *Digital Print and Advertising*:**

- 1) Mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan melalui pelayanan prima yang diberikan.
- 2) Menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aspek operasional, termasuk dalam proses rekrutmen, produksi, dan pelayanan.
- 3) Mengembangkan inovasi dan teknologi terbaru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan solusi yang kreatif dan efektif.
- 4) Menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan oleh para pelanggan dengan memberikan hasil terbaik yang sesuai dengan komitmen.

## Struktural Abi *Digital Print and Advertising*

Adapun struktural Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan yaitu:

Berikut adalah foto 3.1 yakni tentang struktur organisasi.



## **B. Paparan Data**

Pada bagian ini akan diuraikan dan dikemukakan mengenai paparan data yang diperoleh dari lapangan penelitian, baik berupa hasil wawancara, pengamatan lapangan (observasi) maupun berupa dokumentasi. Paparan data dari hasil penelitian ini diarahkan untuk memberikan jawaban secara menyeluruh dan mendalam mengenai persoalan-persoalan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam fokus penelitian sebelumnya.

### **1. Strategi Rekrutmen Karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan* dalam Perspektif Ekonomi Syariah**

Rekrutmen karyawan ialah proses yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di setiap perusahaan. Pada umumnya, proses ini tidak hanya berpaku pada pencarian karyawan yang memiliki keterampilan teknis semata, tetapi juga pada aspek moral dan etika, terutama dalam konteks perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Di *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan*, prinsip-prinsip ini menjadi landasan dalam setiap keputusan rekrutmen yang dilakukan, karena perusahaan ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan atau profit saja, tapi juga pada tanggung jawab sosial dan moral sesuai dengan ajaran Islam.

Manajer *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan* harus benar-benar memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai syariah seperti *ahliyah* (kecakapan), *himmatul amal* (etos kerja tinggi), dan *amanah* (tanggung jawab). Oleh karena itu, proses pemilihan karyawan di perusahaan ini dilakukan dengan teliti dan mempertimbangkan berbagai aspek.

Untuk mendapatkan data yang sangat jelas mengenai strategi rekrutmen karyawan di *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan* dalam perspektif ekonomi syariah, peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung dengan mendatangi Perusahaan

*Abi Digital Print and Advertising* seraya melakukan wawancara terhadap manajer beserta salah satu karyawan perusahaan tersebut. Melalui cara ini, peneliti berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana prinsip-prinsip syariah diterapkan dalam setiap tahapan rekrutmen, serta bagaimana strategi ini dapat memberikan sumbangsih terhadap kesuksesan perusahaan.

Dalam proses wawancara dengan Bapak Akhmad Fauzi, yaitu manajer di *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan, beliau mengungkapkan bahwa:

“Salah satu strategi utama dalam rekrutmen karyawan adalah merekrut individu yang baru lulus kuliah atau *fresh graduate*. Alasan di balik kebijakan ini adalah keyakinan bahwa mereka yang baru menyelesaikan pendidikan cenderung lebih mudah diarahkan dan dibentuk sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam konteks ini, para *fresh graduate* diibaratkan sebagai gelas kosong yang mudah diisi dengan apa pun, apakah itu “kopi” atau “susu,” sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang sudah berpengalaman diibaratkan seperti gelas yang sudah terisi sebagian, sehingga ketika diisi lagi, hasilnya bisa menjadi campuran yang tidak sesuai dengan visi misi perusahaan.

Merekrut anak muda yang baru lulus menjadi sangat penting karena mereka memiliki keahlian dasar yang diperlukan tetapi belum dipengaruhi oleh pengalaman atau pengetahuan lain yang mungkin tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Filosofi yang digunakan adalah bahwa anak muda itu hanya tahu bagaimana berjalan, sehingga perusahaan tinggal mengajarkan mereka bagaimana berlari, bukan mencari orang yang sudah pintar berlari yang ada mereka kabur. Dengan cara ini, *Abi Digital Print and Advertising* hanya perlu menambahkan beberapa pelatihan untuk mengasah dan mengarahkan keahlian mereka sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Ini menunjukkan bahwa *Abi Digital Print and Advertising* sangat peduli dengan keselarasan antara karyawan dan tujuan perusahaan ke depan. Mereka berusaha untuk membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sejalan dengan ajaran islam seperti “Ahliyah” yaitu memiliki kecakapan bekerja yang tentunya searah dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

Selain itu, Bapak Fauzi juga menceritakan mengenai:

“*Abi Digital Print and Advertising* lebih memilih untuk merekrut karyawan yang belum menikah. Alasan di balik ketentuan tersebut adalah agar karyawan dapat fokus penuh pada pekerjaan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan,

Namun, jika karyawan sudah lama bekerja di perusahaan dan kemudian menikah, hal itu tidak menjadi masalah”.

Dalam perspektif Islam, hal ini dapat dilihat sebagai upaya untuk menjaga “Himmatul Amal” dan “Amanah” karyawan, di mana fokus dan dedikasi penuh pada pekerjaan adalah bagian dari tanggung jawab dan integritas yang diharapkan dari setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selain itu perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan pribadi karyawan, sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.

Prinsip-prinsip Islam dalam strategi rekrutmen di *Abi Digital Print and Advertising* juga teramat sangat diperhatikan. Bapak Fauzi menjelaskan:

“Kejujuran, etos kerja yang tinggi, dan amanah adalah nilai-nilai yang sangat dijunjung tinggi di perusahaan ini. Untuk mendukung penerapan nilai-nilai ini, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif ke depannya. Salah satu upaya konkret yang dilakukan ialah melakukan proses penyaringan berkas yang tidak salah pilih dan screening interview dengan menanyakan hal-hal berkaitan dengan moral misalnya terkait kesiapan mereka nantinya pada tugas yang diemban.

*Abi Digital Print and Advertising* juga menyediakan musholla di dalam perusahaan, di mana setiap kali masuk waktu sholat, seluruh karyawan diajak untuk sholat berjamaah. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya memastikan karyawannya menjalankan ibadah dengan baik, tetapi juga memperkuat semangat kebersamaan dan kepedulian sosial di antara karyawan.

Strategi rekrutmen yang diterapkan di *Abi Digital Print and Advertising*, tidak hanya mencakup penilaian kemampuan teknis, tetapi juga karakter dan sikap calon karyawan. Salah satu cara yang digunakan untuk menilai karakter adalah melalui proses wawancara yang dilakukan secara mendalam. Dalam wawancara, saya selaku manajer tidak hanya memperhatikan jawaban verbal calon karyawan, tetapi juga nada bicara, sikap saat pertama kali datang, dan bagaimana mereka berperilaku secara umum. Kesan pertama sangat penting dalam proses ini, karena hal ini mencerminkan sikap dan etika calon karyawan. Jika ada calon karyawan yang datang dengan sikap kurang serius, datang terlambat, berpakaian tidak rapi, dan terlihat tidak menghargai proses seleksi, maka meskipun manajer tetap melayani dan melakukan wawancara, kemungkinan besar calon tersebut tidak akan diterima.

Lalu, ketika berbicara tentang kejujuran dan amanah, aspek ini juga sangat diperhatikan seiring berjalannya waktu. *Abi Digital Print and Advertising* tidak segan untuk memberhentikan karyawan yang terbukti tidak jujur atau lalai dalam pekerjaannya. Misalnya, hari libur di perusahaan ini hanya pada hari Minggu dan hari-hari besar nasional. Jika ada karyawan yang sering izin tanpa alasan yang jelas,

atau sering tidak masuk kerja, maka perusahaan tidak akan mentolerir perilaku tersebut dan bisa saja karyawan tersebut diberhentikan.

Di sisi lain, *Abi Digital Print and Advertising* juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan etos kerja yang baik. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk insentif bulanan yang didasarkan pada beberapa kriteria, seperti kerajinan (jarang terlambat dan jarang izin), serta keahlian atau kecakapan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun ada karyawan yang kadang terlambat, jika mereka tetap giat bekerja dan menunjukkan hasil yang baik, mereka masih bisa mendapatkan bonus. Ini adalah bentuk apresiasi dari saya dan perusahaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan, yang juga menjadi motivasi bagi mereka untuk terus meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut, setelah proses rekrutmen selesai *Abi Digital Print and Advertising* juga memiliki program pengembangan karyawan yang cukup intensif. Salah satu program pengembangan yang diterapkan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan atau training, terutama ketika ada alat-alat teknologi terbaru yang perlu dikuasai. Misalnya, jika ada peralatan canggih yang baru dihadirkan, karyawan tersebut akan diberangkatkan ke Surabaya untuk mengikuti pelatihan selama minimal satu bulan dan maksimal dua bulan, dengan semua biaya ditanggung oleh perusahaan. Ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memastikan karyawannya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang *up-to-date*, sekaligus memberikan jaminan bahwa mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka tanpa perlu khawatir tentang biaya”.<sup>1</sup>

Dalam konteks strategi rekrutmen dalam Islam, kebijakan yang diterapkan di *Abi Digital Print and Advertising* menunjukkan keseimbangan dengan prinsip-prinsip syariah. Rekrutmen yang berdasar pada pembentukan karakter dan integritas karyawan sejak awal, serta penekanan pada kesinambungan visi dan misi, mencerminkan penerapan konsep ahliyah, himmatul amal dan amanah dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Jadi, ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya saja, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk berkembang menjadi individu yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun masyarakat secara keseluruhan, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Dengan demikian, strategi rekrutmen di *Abi Digital Print and Advertising* tidak hanya sekedar memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan teknis, tetapi juga memastikan bahwa mereka yang direkrut memiliki dasar yang kuat untuk dibentuk dan dikembangkan

---

<sup>1</sup> Akhmad Fauzi, Manajer *Abi Digital Print and Advertising*, *Wawancara Langsung* (22 Agustus 2024).

sesuai dengan nilai-nilai syariah yang dipegang teguh oleh perusahaan. Strategi ini diharapkan dapat menghasilkan tim kerja yang kompak, harmonis, dan mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan yang berkelanjutan.

Penguatan terhadap strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan di *Abi Digital Print and Advertising* ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan. Dari hasil observasi, terlihat bahwa dampak dari proses rekrutmen yang selektif tidak hanya menjadi lelucon semata, tetapi merupakan fakta yang diterapkan dengan sungguh-sungguh. Terlihat betapa pentingnya nilai-nilai keislaman dalam keseharian di *Abi Digital Print and Advertising*. Sehingga setiap kali masuk waktu sholat, suasana di perusahaan berubah dengan segera. Para karyawan menghentikan pekerjaan mereka dan berkumpul di musholla yang telah disediakan, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap ibadah bersama. Pengamatan ini menggarisbawahi pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan spiritualitas di perusahaan, sejalan dengan nilai-nilai Islam yang dijunjung tinggi oleh *Abi Digital Print and Advertising*.

Observasi lebih lanjut juga menunjukkan bahwa program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan benar-benar dimanfaatkan oleh karyawan dalam proses bekerja. Disiplin kerja juga sangat menonjol dengan banyaknya karyawan yang datang tepat waktu di saat sebelum jam kerja di mulai.<sup>2</sup>

Selanjutnya, setelah peneliti selesai melakukan wawancara kepada manajer *Abi Digital Print and Advertising* maka peneliti langsung beralih melakukan wawancara lebih lanjut kepada salah satu karyawan di sana, yang bekerja di bagian produksi, bernama Zainollah. Dengan petikan wawancara peneliti bersama Bapak Zainollah sebagaimana berikut:

---

<sup>2</sup> Observasi Langsung di Perusahaan *Abi Digital Print and Advertising* pada tanggal, 22 Agustus 2024.

“Saya sebagai karyawan di *Abi Digital Print and Advertising* telah merasakan langsung dampak dari strategi rekrutmen karyawan yang dilakukan di sini. Di mana saat pertama kali melamar di *Abi Digital Print and Advertising*, saya merasakan betapa ketatnya prosesnya. Saya mengamati bahwa manajer benar-benar memperhatikan sikap dan perilaku saya, mulai dari cara berbicara, cara berpakaian, hingga ketepatan waktu saat datang ke wawancara.

*Abi Digital Print and Advertising* benar-benar ingin memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut bukan hanya *fresh graduate* dan kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Program pelatihan dan pengembangan setelah proses rekrutmen yang ditawarkan oleh perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan kerja. Apalagi biayanya juga ditanggung pihak perusahaan. Kemudian, saya juga menyoroti betapa pentingnya nilai-nilai keislaman yang diterapkan di lingkungan kerja *Abi Digital Print and Advertising*. Bahkan komitmen terhadap sholat berjamaah di musholla yang telah disediakan oleh perusahaan sangat membantu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah. saya merasa bahwa lingkungan kerja yang islami ini tidak hanya memperkuat etos kerja, tetapi juga membangun rasa kebersamaan di antara sesama karyawan.

Saya juga mengapresiasi kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Bahkan di sini sistem kerjanya adil di mana manajer benar-benar memberhentikan karyawan yang tidak jujur atau lalai dalam pekerjaannya yang menunjukkan betapa seriusnya *Abi Digital Print and Advertising* dalam menegakkan disiplin dan menjaga integritas di tempat kerja”.<sup>3</sup>

Hal ini diperkuat dengan hasil dokumentasi di mana para karyawan disiplin dalam masuk kerja, bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan kegiatan shalat berjamaah juga mereka lakukan tentunya demi menciptakan lingkungan yang sehat serta membangun kebersamaan antar para karyawan tentunya untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan.<sup>4</sup>

## **2. Kelebihan dan Kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

Selanjutnya, peneliti melanjutkan penelitian ini dengan masuk ke pertanyaan yang berikutnya yaitu tentang kelebihan dan kelemahan *Abi Digital Print and Advertising*

---

<sup>3</sup> Zainollah, Karyawan Bagian Produksi di *Abi Digital Print and Advertising*, *Wawancara Langsung*, (22 Agustus 2024).

<sup>4</sup> Dokumentasi Suasana Kerja dan Shalat Berjamaah di *Abi Digital Print and Advertising*, pada tanggal 22 Agustus 2024.

Pamekasan dalam Menerapkan strategi rekrutmen karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan manajer dan salah satu karyawan Abi Digital Print and Advertising.

**a. Kelebihan Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Bapak Akhmad Fauzi, manajer Abi *Digital Print and Advertising Pamekasan*, peneliti memperoleh wawasan mendalam mengenai kelebihan Abi *Digital Print and Advertising* dalam menerapkan strategi rekrutmen. Bapak Akhmad Fauzi memberikan gambaran yang jelas dengan menjelaskan bahwa:

“Dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan, Abi *Digital Print and Advertising* memiliki kelebihan yaitu bisa dengan bebas memilih calon karyawan yang ingin direkrut sesuai dengan visi misi perusahaan tentunya. Salah satunya, merekrut karyawan dengan memperhatikan nilai-nilai islam seperti dari segi keahlian yang dimiliki, kemudian etos kerja yang dikonstruksikan bahkan tanggung jawab yang mereka jalankan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Tak hanya itu Abi *Digital Print and Advertising* juga berupaya memilih karyawan yang masih “kosong” dalam artian belum dipengaruhi oleh pengalaman kerja di tempat lain, Abi *Digital Print and Advertising* memiliki kebebasan penuh untuk membentuk karakter dan keterampilan karyawan. Kita gambarkan karyawan baru ini ibarat HP yang masih baru dibeli, sistemnya masih sistem pabrik. Mau di-*setting* seperti apa, terserah kita sendiri. Hal tersebut membuat perusahaan untuk menanamkan nilai-nilai dan budaya kerja sejak awal, memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga pemahaman mendalam tentang tujuan jangka panjang perusahaan.

Semua ini menjadi faktor penentu yang telah membawa Abi *Digital Print and Advertising* ke posisi terdepan di industri percetakan Pamekasan, meskipun sebagai pendatang baru. Ya mungkin karena nilai-nilai Islam yang kami terapkan ini sehingga dalam waktu yang relatif singkat, perusahaan ini telah mampu menyaingi bahkan mengungguli kompetitor lama yang lebih mapan, seperti Sarana Media dan Madura Print. Tidak ada percetakan di Pamekasan yang karyawannya sampai 18 orang, bahkan ukuran tim di Abi *Digital Print and Advertising* jauh lebih besar dibandingkan perusahaan percetakan lainnya di daerah pamekasan ini.

Salah satu kunci keberhasilan Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan adalah fokus pada spesialisasi. Sebagai contoh, bagian desain di Abi *Digital Print and Advertising* terdiri dari 6 orang yang ahli desain, sebuah jumlah yang sangat signifikan dan jauh di atas rata-rata perusahaan percetakan lain yang biasanya hanya memiliki dua *graphic designer* di bagian tersebut. Menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, tetapi juga berupaya

memberikan pelayanan terbaik dengan menyediakan tenaga kerja yang cukup untuk menangani berbagai proyek secara simultan.

Abi *Digital Print and Advertising* bahkan sangat memperhatikan kepuasan pelanggan, sampai-sampai rela merekrut karyawan yang khusus bertugas untuk membukakan pintu bagi pelanggan yang datang. Ini mungkin terlihat sepele, tapi ini menunjukkan betapa kami sangat peduli dengan kepuasan pelanggan”.<sup>5</sup>

Kemudian, peneliti mengembangkan penelitian ini dengan melakukan wawancara lebih lanjut kepada salah satu karyawan yang bekerja di bagian pemasaran, bernama Ida Laila, sebagaimana kutipan wawancara peneliti dengannya yaitu sebagai berikut:

“Saat saya melamar di Abi *Digital Print and Advertising*, prosesnya terasa sangat personal. Mereka tidak hanya melihat dari sisi keahlian teknis yang saya punya, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian dengan visi misi perusahaan.

Salah satu kelebihan besar menurut saya yaitu upaya mereka yang melakukan strategi rekrutmen dengan memperhatikan aspek keislaman, di mana tentunya saya dan yang lain dituntut untuk senantiasa harmonis ke depannya, yang saya ingat itu dulu dalam proses interview bahkan saya ditanyakan oleh sang manajer mengenai “Kira-kira bagaimana saya memastikan Anda bekerja dengan jujur, semangat tinggi dengan keahlian yang seadanya dan bertanggung jawab ke depannya di perusahaan ini” dan saya hanya bisa menjawab bahwa saya siap dipantau untuk terus melakukan yang terbaik pada perusahaan ini.

Tak hanya itu, Abi *Digital Print and Advertising* juga sering mencari calon karyawan yang belum terpengaruh oleh pengalangan kerja ditempat lain. Ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk membentuk karyawan sesuai dengan standar dan nilai-nilai internal mereka. Saya merasa ini sangat bagus dan kebetulan saya juga belum pernah bekerja di tempat lain sebelum melamar di sini.

Saya juga merasa begitu dihargai. Di Abi *Digital Print and Advertising*, saya dan rekan yang lain diberikan pelatihan intensif sejak hari pertama. Saya diajarkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga bagaimana bersikap dengan baik dalam bekerja, termasuk pentingnya tanggung jawab dan amanah dalam setiap tugas yang diberikan. Hal ini membuat saya merasa lebih percaya diri dan yakin bahwa saya berada di jalur yang benar untuk memperoleh pengalaman yang baik di perusahaan ini.

Saya hanya bisa berharap strategi ini terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Dengan mempertahankan fokus pada nilai-nilai Islam dan pengembangan karakter, saya yakin Abi *Digital Print and Advertising* akan terus mendapatkan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkomitmen pada tujuan organisasi”.<sup>6</sup>

Hal ini diperkuat dengan hasil dokumentasi, di mana terlihat jelas bahwa karyawan di Abi *Digital Print and Advertising* didominasi oleh tenaga kerja muda yang penuh semangat, tanggung jawab, dan antusiasme. Karyawan-karyawan ini menunjukkan kesungguhan dalam

---

<sup>5</sup> Akhmad Fauzi, Manajer Abi *Digital Print and Advertising*, Wawancara Langsung (22 Agustus 2024).

<sup>6</sup> Ida Laila, Karyawan Bagian Pemasaran di Abi *Digital Print and Advertising*, Wawancara Langsung (22 Agustus 2024).

bekerja dan beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai tugas yang diberikan. Meskipun mereka sebagian besar adalah *fresh graduates*, mereka tampak mampu menangani tanggung jawab mereka dengan baik tentunya ini didapat dari proses rekrutmen yang tepat. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Akhmad Fauzi mengenai pentingnya melatih dan membentuk karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kemudian, suasana kerja di *Abi Digital Print and Advertising* sangat baik dan mendukung pengembangan karyawan. Setiap karyawan terlihat bekerja dengan fokus tinggi, namun tetap dalam tatanan yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, karyawan-karyawan di *Abi Digital Print and Advertising* selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dimulai dari hal-hal sederhana seperti menyambut pelanggan dengan senyum dan sikap yang ramah. Bahkan, tugas-tugas kecil seperti membukakan pintu bagi pelanggan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan bahwa perusahaan ini sangat peduli terhadap kenyamanan dan kepuasan pelanggan.<sup>7</sup>

#### **b. Kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

Salah satu kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* yang diakui oleh Bapak Akhmad Fauzi dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan adalah:

“Tidak adanya rencana yang matang untuk menyusun strategi rekrutmen tersebut, di mulai dari identifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan, penyebaran info loker, proses screening, wawancara dan semacamnya, yang mana hal tersebut ditangani oleh saya sendiri. Lebih-lebih jika bagian perusahaan membutuhkan calon karyawan di bagian kasir, maka saya harus menyeleksi betul dalam proses rekrutmen untuk menghindari hal yang tidak diinginkan di kemudian hari.

Saya juga membutuhkan kesabaran yang luar biasa dalam melatih, mengajarkan, dan mendidik para karyawan baru yang masih minim pengalaman kerja. Strategi ini memang memfokuskan pada rekrutmen *fresh graduates* atau karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif minim. Pilihan ini, meskipun memiliki manfaat

---

<sup>7</sup> Dokumentasi Suasana Kerja di *Abi Digital Print and Advertising*, pada tanggal 22 Agustus 2024.

tertentu, juga membawa konsekuensi berupa kebutuhan yang tinggi akan pelatihan intensif dan pembimbingan yang berkesinambungan nantinya.

Dalam proses pelatihan ini tidak dapat dilakukan secara terburu-buru dan dalam waktu singkat. Karyawan baru perlu waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja perusahaan, memahami standar operasional yang ditetapkan, serta menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Melatih karyawan baru itu memerlukan kesabaran ekstra bahkan proses ini adalah bagian tak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia di *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan*. Setiap karyawan baru dianggap sebagai investasi jangka panjang yang memerlukan perhatian khusus agar dapat berkembang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tantangan ini bisa menjadi beban tambahan bagi saya dan tim senior di perusahaan. Kami harus mampu meluangkan waktu dan tenaga untuk memastikan semua karyawan baru mendapatkan pembinaan yang tepat. Hal ini tentu memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh tim untuk bekerja sama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran bagi karyawan baru. Meski demikian, saya melihat ini sebagai langkah yang diperlukan untuk membangun tim yang baik di *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan*.

Tak hanya itu, *Abi Digital Print and Advertising* juga memiliki kelemahan dalam memastikan bahwa semua karyawan secara konsisten menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, etos kerja tinggi, dan amanah dalam setiap aspek pekerjaan mereka karena tentunya, sejauh yang saya amati sampai sekarang masih aman-aman saja, meskipun ada dulu yang saya berhentikan karena kelalaian dalam bekerja.

Tidak adanya SOP juga sebenarnya berpengaruh karena tidak ada acuan bagi saya dalam proses rekrutmen, ntahlah setiap pemilihan calon karyawan intinya saya menyaring mereka melalui berkas seperti CV dan juga berkas lamaran kerja kemudian lanjut ke proses interview”.<sup>8</sup>

Peneliti melanjutkan penelitian dengan mengadakan wawancara lebih lanjut pada salah satu karyawan yang bekerja di bagian admin di sana yaitu Nazila:

“Saya sudah cukup lama bekerja di sini dan salah satu kesulitan utama yang kami alami adalah kebutuhan untuk melatih karyawan baru yang masih sedikit pengalaman. Proses ini memang membutuhkan kesabaran yang ekstra, karena setiap orang memiliki kecepatan belajar yang berbeda-beda ada yang cepat tanggap tapi ada juga yang lama memahami.

Sebagai salah satu karyawan yang lebih senior atau tua, saya merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu karyawan baru beradaptasi. Tapi, ini juga menjadi beban tambahan karena selain menyelesaikan tugas-tugas saya sendiri yang menumpuk, saya harus memastikan mereka memahami keterampilan yang diperlukan. Saya dan tim lainnya harus meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan secara perlahan dan bertahap.

Beberapa hal yang mungkin bisa diperbaiki adalah mempercepat proses adaptasi dan pembelajaran bagi karyawan baru. Meskipun kami mengakui pentingnya memberikan pelatihan yang tepat dan terperinci, akan lebih baik jika ada cara untuk

---

<sup>8</sup> Akhmad Fauzi, Manajer *Abi Digital Print and Advertising*, *Wawancara Langsung* (22 Agustus 2024).

membuat proses ini lebih efisien, mungkin dengan menyediakan lebih banyak sumber daya atau alat bantu pembelajaran. Selain itu, kami juga perlu lebih fokus dalam memastikan bahwa semua karyawan, termasuk yang baru, secara konsisten menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran dan amanah dalam pekerjaan mereka.

Harapan saya ke depannya, strategi rekrutmen di *Abi Digital Print and Advertising* bisa terus berkembang dengan mempertimbangkan cara-cara yang lebih efisien untuk melatih karyawan baru. Mungkin dengan menambahkan program mentoring atau modul pelatihan. Selain itu, saya juga berharap prinsip-prinsip Islam bisa lebih ditanamkan sejak awal bahkan ada himbauan yang jelas jika terbukti ada yang tidak jujur maka itu menjadi kewajiban perusahaan untuk memberhentikannya sehingga setiap karyawan baru benar-benar memahami pentingnya kejujuran dan kecakapan dalam setiap pekerjaan mereka”.<sup>9</sup>

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi terkait sistem kerja karyawan baru yang masih dibantu oleh beberapa karyawan yang sudah bekerja lama di sana dengan pantauan dari Sang manajer. Namun, hal tersebut tidak mematahkan semangat karyawan baru tentunya.<sup>10</sup>

### **C. Temuan Penelitian**

Dari apa yang telah disampaikan di atas baik hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi maka temuan penelitian terkait strategi rekrutmen karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam perspektif ekonomi syariah menunjukkan bahwa Strategi yang digunakan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan menggunakan tiga cara yaitu penekanan terhadap prinsip-prinsip Islam dalam proses rekrutmen, merekrut karyawan yang masih *fresh graduates*, merekrut karyawan yang belum menikah dan menggunakan metode saluran rekrutmen yang tepat.

Strategi rekrutmen dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam adalah aspek unik dari *Abi Digital Print and Advertising* artinya proses rekrutmen di perusahaan ini tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis saja, tetapi juga integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam terutama saat screening interview, hal ini peneliti kaitkan dengan pentingnya

---

<sup>9</sup> Nazila, Karyawan Bagian Admin di *Abi Digital Print and Advertising*, *Wawancara Langsung* (23 Agustus 2024).

<sup>10</sup> Observasi Langsung di Perusahaan *Abi Digital Print and Advertising* pada tanggal, 24 Agustus 2024.

memiliki *ahliyah* (keahlian), *himmatul amal* (etos kerja tinggi) dan *amanah* (tanggung jawab). *Abi Digital Print and Advertising* juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seperti menyediakan musholla untuk sholat berjamaah, yang juga memperkuat kebersamaan antar karyawan.

Tak hanya itu, *Abi Digital Print and Advertising* lebih memilih merekrut karyawan yang masih *fresh graduates*, sebab karyawan yang baru lulus dan memiliki sedikit keahlian dasar dianggap lebih mudah untuk dibentuk dan diarahkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, bahkan lebih aktif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang atasan perintahkan sehingga tidak semena-mena dan bertindak semaunya.

*Abi Digital Print and Advertising* juga berfokus untuk merekrut karyawan yang belum menikah, agar mereka dapat memberikan dedikasi kerja yang terbaik bagi perusahaan tentunya. Hal ini sejalan dengan prinsip *himmatul amal* dan *amanah*, di mana dalam melakukan etos kerja penuh serta tanggung jawab pada pekerjaan yang sedang diemban di bidang masing-masing dapat menjadi bentuk keprofesionalan yang diharapkan dalam dunia kerja di *Abi Digital Print and Advertising*.

Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh *Abi digital Print and Advertising* cenderung bersifat tertutup yang tentunya mudah mendapatkan karyawan yang sudah diketahui karakter dan integritasnya (sesuai dengan prinsip amanah dalam ekonomi syariah), serta mempercepat proses adaptasi karena biasanya sudah ada kedekatan dengan lingkungan kerja.

Adapun untuk kelebihan dari *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan meliputi beberapa aspek dimulai dengan keebasan memilih karyawan sesuai yang perusahaan inginkan dan memiliki kesempatan untuk membentuk serta menanamkan nilai-nilai keislaman dalam dunia kerja sehingga sesuai dengan visi dan misi perusahaan sejak awal. Hal ini tentunya memudahkan perusahaan dalam

memilih siapa saja yang cocok dalam bidang-bidang pekerjaan yang belum terisi di perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga memiliki kelebihan dalam hal merekrut karyawan dengan angka yang lumayan banyak dikarenakan jumlah karyawan yang menduduki bagian desain yaitu 6 orang, dengan total dari semua karyawan di *Abi Digital Print and Advertising* pamekasan ialah 18 orang, lain manajer, ini jauh di atas rata-rata jumlah karyawan perusahaan percetakan lainnya di Pamekasan. Memungkinkan perusahaan untuk menangani berbagai proyek secara simultan dengan kualitas yang bagus dan memuaskan bagi para pelanggannya.

Dalam menerapkan strategi rekrutmen *Abi Digital Print and Advertising* juga mempertimbangkan kepedulian yang sangat tinggi bagi pelanggannya nanti, di mana ia rela merekrut dan membayar karyawan khusus untuk membukakan pintu bagi semua pelanggan, menunjukkan perhatian kecil yang sangat detail dalam pelayanan yang sederhana namun berkesan bagi pelanggan.

Sedangkan kelemahan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan ialah tidak adanya rencana yang matang untuk menyusun strategi rekrutmen yang diinginkan, di mulai dari identifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan, penyebaran info loker, proses screening, wawancara dan sebagainya, yang mana hal tersebut ditangani seorang diri oleh Sang manajer.

Selain itu para karyawan senior dan juga manajer harus memiliki kesabaran yang tinggi dalam melatih, mengajarkan, dan mendidik para karyawan baru yang masih minim pengalaman kerja sebelumnya.

*Abi Digital Print and Advertising* juga memiliki kelemahan dalam memastikan bahwa semua karyawan secara istiqomah menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, etos kerja tinggi, dan bertanggung jawab dalam setiap bidang pekerjaan yang mereka jalankan.

Di sisi lain, manajer Abi *Digital Print and Advertising* juga mengakui bahwa dengan tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) juga menjadi kelemahan di Abi *Digital Print and Advertising* karena tidak ada acuan dasar dalam proses rekrutmen untuk mengikuti urutan-urutan dalam setiap tindakan saat proses berlangsung. Namun hal tersebut, tentunya dilatarbelakangi oleh kondisi perusahaan yang masih dalam tatanan lingkup kecil dan menganggap hal tersebut tidak begitu penting bahkan tahapan rekrutmennya masih ditangani sendiri oleh sang manajer.

#### **D. Pembahasan**

Pembahasan ini akan dilakukan penulis dengan merujuk pada hasil temuan yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada uraian ini peneliti akan ungkap dan paparkan mengenai hasil penelitian dengan membandingkan dan mengkonfirmasi sesuai fokus penelitian yang telah dirumuskan sebagai berikut.

##### **1. Strategi Rekrutmen Karyawan pada Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Syariah**

Persaingan antar perusahaan di masa sekarang tentunya semakin dahsyat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri semaksimal mungkin. SDM harus menjadi manusia-manusia potensial, yaitu pribadi-pribadi yang mau diarahkan dan bekerja keras dengan penuh tekad, sehingga keahlian dirinya bisa terpancar. Maka dari itu, SDM yang diperlukan pada era saat ini adalah SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat sehingga bisa membuat perubahan bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Namun SDM yang demikian tentunya diperoleh dari proses yang tepat yaitu rekrutmen yang memiliki strategi yang efektif.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 1.

Seperti yang kita tahu, bahwa rekrutmen merupakan proses yang vital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam suatu perusahaan dengan memilih para calon karyawan yang paling sesuai dan pas untuk bidang tersebut.<sup>12</sup> Bahkan dengan adanya rekrutmen kita bisa menambah atau bahkan mengganti karyawan perusahaan yang tidak pas pada bidang yang mereka tekuni.

Dalam proses rekrutmen tentunya kita memerlukan beberapa strategi yang harus digunakan, di mana strategi ini bisa digunakan dalam proses memilih sumber daya manusia yang ideal sehingga bisa dipastikan dapat merealisasikan tujuan perusahaan dalam jangka panjang.<sup>13</sup>

Hal terpenting dari strategi rekrutmen di setiap perusahaan adalah bagaimana menyusun rencana agar mampu memikat para pelamar kerja. Dan bahkan posisi yang dibutuhkan cepat diisi oleh para calon karyawan yang mengikuti proses rekrutmen.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil temuan yang telah dilakukan penulis melalui wawancara dengan manajer *Abi Digital Print and Advertising* diketahui bahwa Strategi Rekrutmen Karyawan pada *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Syariah meliputi beberapa hal yaitu:

- a. Melakukan strategi rekrutmen dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam, ini adalah hal unik tersendiri dari *Abi Digital Print and Advertising*, di mana proses rekrutmen di perusahaan ini tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis semata, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam, seperti

- 1) Ahliyah (keahlian)

---

<sup>12</sup> Nur Cahyadi dkk, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital* (Batam: CV. Rey Media Grafika, 2024), 27.

<sup>13</sup> Azhar Affandi dkk, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Cipta Media Nusantara, 2023), 5.

<sup>14</sup> Fati'ah Kusmaduni, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam; Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*, 86.

Dalam penilaian keahlian (Ahliyah), perusahaan melakukan seleksi administratif dengan menilai latar belakang pendidikan dan calon karyawan, serta melakukan wawancara teknis yang menguji pemahaman serta keterampilan langsung yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

2) *Himmatul amal* (etos kerja tinggi)

Untuk menilai etos kerja tinggi (*Himmat al-Amal*), dilakukan wawancara berbasis perilaku dengan menggali bagaimana calon karyawan menghadapi tantangan serta mengatur waktu dan tanggung jawab mereka.

3) Amanah (tanggung jawab)

Sementara itu, penilaian terhadap amanah, yang meliputi kejujuran dan tanggung jawab, dilakukan melalui wawancara berbasis nilai dengan mengajukan pertanyaan terkait situasi etis, seperti bagaimana mereka menangani konflik kepentingan atau tekanan dalam pekerjaan, serta melalui observasi selama proses rekrutmen untuk melihat apakah calon karyawan menunjukkan sikap jujur, kooperatif, dan bertanggung jawab.

- b. Melakukan strategi rekrutmen dengan memilih merekrut karyawan yang masih *fresh graduates*, dikarenakan karyawan yang baru lulus dan memiliki sedikit keahlian dasar dianggap lebih gampang untuk dididik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Serta strategi yang digunakan yakni dengan penyaringan administrasi berdasarkan CV dan dokumen pendukung serta program magang untuk melihat secara langsung kinerja dan adaptasi kandidat dalam lingkungan kerja yang sebenarnya.
- c. Melakukan strategi rekrutmen dengan merekrut karyawan yang belum menikah, agar mereka dapat memberikan dedikasi kerja yang terbaik bagi perusahaan tentunya. Hal ini sesuai dengan prinsip *himmatul amal* dan *amanah*, di mana dalam melakukan etos kerja penuh serta tanggung jawab pada pekerjaan yang sedang diemban di

bidang masing-masing dapat menjadi bentuk keprofesionalan yang diharapkan dalam dunia kerja di *Abi Digital Print and Advertising*.

Mengingat bahwa setiap perusahaan pasti menginginkan yang terbaik bagi perusahaannya maka menjadi penting untuk melakukan beberapa strategi yang tepat demi memperoleh sumber daya manusia yang bisa mewujudkan visi misi perusahaan ke depannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya perusahaan yang mempunyai hak untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam suatu perusahaan. Ia adalah subjek dalam organisasi, bukan sebagai objek. Apabila perusahaan bisa melaksanakan strategi yang baik dalam proses rekrutmen, maka akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan unggul tentunya, sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi bisa dikelola secara efektif dan efisien, dan perusahaan akan menikmati profit secara bersama-sama.<sup>15</sup>

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan fresh graduate dan senior dalam tiga tahun terakhir, di *Abi Digital Print and Advertising Pamekasan*:

NO	TAHUN	FRESH GRADUATE	SENIOR	JUMLAH KARYAWAN
1	2021	10	8	18
2	2022	13	5	18
3	2023	11	7	18

## **2. Kelebihan dan Kelemahan *Abi Digital Print And Advertising Pamekasan* Dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

---

<sup>15</sup> Sahala P. Sinurat, *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen & Seleksi* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2008), 2.

Pada dasarnya, karyawan memang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, lebih-lebih lagi bila ada posisi yang masih kosong dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan adanya proses rekrutmen dan strategi yang tepat untuk memilih siapa kandidat yang cocok pada bagian tersebut.<sup>16</sup>

Orang-orang yang dicari juga bukan hanya ahli dalam bidang tersebut namun juga memiliki integritas untuk mengabdikan dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan dalam jangka panjang. Dengan adanya bermacam-macam strategi yang digunakan dalam proses rekrutmen, hal inilah yang membuat perusahaan memperoleh karyawan yang bertanggung jawab nantinya. Jadi, perusahaan perlu selektif untuk mampu membuat roda perusahaan berputar tak lain dari langkah yang paling dasar yaitu strategi yang digunakan dalam proses rekrutmen.

Setiap strategi rekrutmen juga mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Di satu sisi, strategi rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan menemukan karyawan yang pas dengan posisinya. Namun, di sisi lain, ada juga tantangan yang dihadapi, seperti potensi kesulitan dalam menarik karyawan yang bertanggung jawab kepada tugasnya.<sup>17</sup>

#### **a. Kelebihan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

Adapun kelebihan *Abi Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan di antaranya:

- 1) Perusahaan memiliki kelebihan dalam hal merekrut karyawan dengan angka yang lumayan banyak dikarenakan jumlah karyawan yang dibutuhkan sangat banyak

---

<sup>16</sup> Edy Warsopurnomo, *Kepemimpinan* (Semarang: CV Oxy Consultant, 2020), 97.

<sup>17</sup> Ibid.

untuk menangani berbagai proyek secara bertahap dan tersusun dengan kualitas yang bagus.

- 2) Perusahaan juga mempertimbangkan aspek kepedulian yang sangat tinggi bagi pelanggannya, yang mana ia rela merekrut dan membayar karyawan khusus untuk membukakan pintu bagi semua pelanggan, demi melakukan pelayanan prima dan memberikan citra baik bagi perusahaan.

#### **b. Kelemahan Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam Menerapkan Strategi Rekrutmen Karyawan**

Untuk kelemahan Abi *Digital Print and Advertising* Pamekasan dalam menerapkan strategi rekrutmen karyawan yaitu:

- 1) Pihak perusahaan tidak memiliki persiapan yang pas untuk menyusun strategi rekrutmen yang diinginkan, di mulai dari identifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan, penyebaran info loker, proses screening, wawancara dan semacamnya, yang mana hal tersebut ditangani seorang diri oleh Sang manajer.
- 2) Pihak perusahaan membutuhkan kesabaran yang tinggi dan alokasi waktu yang cukup banyak dalam melatih, mengajarkan, dan mendidik para karyawan baru yang masih minim pengalaman kerja sebelumnya. Tahap ini tidak hanya memerlukan waktu yang cukup tetapi juga sumber daya yang cukup untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat mencapai tingkat kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan.
- 3) Pihak perusahaan memiliki kesulitan dalam memastikan bahwa semua karyawan secara konsisten menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, etos kerja tinggi, dan bertanggung jawab dalam setiap bidang pekerjaan yang ditugaskan. Karena dalam upaya memelihara komitmen terhadap nilai-nilai islam dalam diri setiap

karyawan bukanlah hal yang mudah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang damai dan produktif.

- 4) Tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) juga menjadi salah satu kelemahan di *Abi Digital Print and Advertising* karena tidak ada acuan dasar dalam proses rekrutmen untuk mengikuti urutan-urutan dalam setiap tindakan saat proses berlangsung. Namun hal tersebut, tentunya dipengaruhi oleh kondisi perusahaan yang menurut manajernya masih dalam tatanan lingkup kecil dan menganggap hal tersebut tidak begitu penting bahkan tahapan rekrutmennya masih menjadi tanggung jawab penuh sang manajer.