

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini pembahasan faktor manusia dalam ruang lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat di berbagai bidang pekerjaan membuat manusia yang terlibat didalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lain.¹ Beberapa perubahan dalam dunia bisnis telah dapat diterima dengan baik, meskipun masih bersifat problematik, seperti usaha-usaha yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memiliki karyawan yang bermotivasi dan berdaya.²

Lingkungan yang semakin kompleks dan menantang yang ditransformasikan oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang semakin cepat, hingga perkembangan dan penggunaannya sangat mewarnai dunia. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan

¹ Ir. EndarSugiarto, MM, *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. xiii.

² John P. Carlos, *Pemberdayaan Karyawan*, Yogyakarta:Amara Books, 2002, h. xi.

mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki.³

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.⁴

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.⁵ Setiap perusahaan tidak akan lepas dari faktor manusia. Manusia merupakan komponen dalam suatu perusahaan. Karena secanggih apapun alat yang digunakan suatu perusahaan, faktor manusia tetap dibutuhkan untuk mengoperasikannya. Sumber daya manusia merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi asset terpenting dan juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Diawali dari

³Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 2.

⁴Dikutip dari , pada hari senin tanggal 16 juli 2012.

⁵MalayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara,2009, h. 10.

rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁶ Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁷

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:



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”. (Al-Qashas: 26)⁸

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik dan kejujuran merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Baik bagi pekerja kasar ataupun tenaga ahli, kejujuran merupakan suatu unsur yang perlu dipertimbangkan.

⁶Marwansyah, *Op.Cit*, h. 106.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 102.

⁸Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁹ Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari. Seorang manajer sering kali terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri, ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitik beratkan pada penampilan lahirnya saja. Tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam penempatan.

Koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) BINAMA adalah salah satu lembaga keuangan di Indonesia yang memiliki fungsi pokok yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan usaha saling melindungi dan tolong-menolong. KJKS BINAMA memiliki komitmen yaitu ingin mensejahterakan masyarakat terutama bagi mereka yang ingin menghindari sistem bunga sebagaimana dipraktikkan dalam lembaga konvensional. Melihat dari namanya, sistem operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama. Untuk melaksanakan

⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit*, h. 105.

tujuan perusahaan maka KJKS BINAMA membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan.

Akan tetapi KJKS BINAMA belum semuanya merekrut calon karyawan yang sesuai dengan ahlinya, terbukti bahwa masih ada karyawan yang jurusannya tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Hal ini ada sesuatu yang tidak seimbang. Menurut Ibu Laela KJKS BINAMA membutuhkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga dalam melayani nasabah akan lebih maksimal, terarah, dan tepat.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka KJKS BINAMA perlu melakukan rekrutmen tenaga kerja sesuai ketentuan Islam. Berawal dari masalah ini maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi kasus pada KJKSBinama Tlogosari Semarang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan proses rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang.
2. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam yang diterapkan pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi syariah, khususnya KJKS BINAMA tentang bagaimana proses perekrutan tenaga kerja yang berdasarkan perspektif Islam.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan aplikasi langsung di masyarakat atas pengetahuan secara teori yang di dapat selama di bangku kuliah.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai suatu karya ilmiah yang dijadikan sebagai bahan wacana bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan di bidang yang sama.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian Henni Fatimatuz Zahra, Mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam perspektif Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)” menunjukkan hasil penelitian bahwa: Proses rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi Kebutuhan tenaga kerja, Seleksi, Penempatan, orientasi dan induksi karyawan. Dalam perencanaan proses rekrutmen tenaga kerja di KAN Jabung sudah berdasarkan dengan nilai-nilai keIslaman yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Pahrowi, mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi kasus BMTMaslahahMursalah Lil UmmahSidogiriPasuruan)” hasil penelitian menunjukkan bahwa: Model rekrutmen yang berlaku di BMTMaslahahMursalah Lil Ummah sebagian besar sudah sesuai dengan teori-teori manajemen syariah yang ditulis oleh pakar manajemen syariah. Meskipun ada beberapa teori yang digunakan oleh BMTMaslahahMursalah Lil Ummah yang tidak terdapat dalam penjelasan dalam manajemen syariah, namun teori tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam

manajemen syariah bahkan dapat menjadi penyempurna dari kekurangan teori-teori yang ada dalam buku-buku manajemen syariah yang ada saat ini.

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasan, yang sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah:

1. Penelitian sekarang dilakukan di lembaga keuangan syariah yaitu KJKS BINAMA Tlogosari Semarang.
2. Sedangkan konsep kajian keIslaman menggunakan 2 dimensi yaitu kejujuran dan keahlian yang dimiliki calon karyawan, serta criteria yang lain yaitu *ahliyah* (keahlian), *amanah* (dapat dipercaya), *himmatul 'amal* (etos kerja).

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BINAMA yang berlokasi di Ruko Anda Kav. 7A, Jl. Tlogosari Raya 1 Semarang.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan

dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹⁰ Dalam bukunya Arikunto dijelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian non-hipotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak menggunakan hipotesis.¹¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Penelitian lapangan ini adalah bahwa peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah atau 'in situ'.¹²

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan.¹³ Adapun sebagai data primer dalam hal ini

¹⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 6.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 13.

¹²Lexy J. Moleong, *Op.Cit*, h. 26.

¹³Moh. Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, h. 57.

dilakukan dengan melalui wawancara langsung dengan manajer dan pihak karyawan KJKSBinama bagian MSDM.

b. Data sekunder

yaitu data yang diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan yang diteliti.¹⁴ Adapun data yang dimaksud adalah berupa dokumen-dokumen KJKS BINAMA, profil KJKS BINAMA, dan struktur organisasi KJKS BINAMA.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.¹⁵ Data yang penulis kumpulkan dengan metode ini adalah dengan cara mengamati secara langsung proses rekrutmen tenaga kerja pada KJKSBinamaTlogosari Semarang.

b. Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.¹⁶ Dalam teknik wawancara ini instrumen yang

¹⁴*Ibid*, h. 64.

¹⁵AbdurrahmatFathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penulisan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 104.

¹⁶Moh. Pabandu Tika, *Op.Cit*, h. 62.

digunakan sebagai pengumpulan data berupa pedoman wawancara yaitu berisi pertanyaan-pertanyaan yang sistematis dan terarah. Pedoman yang dimaksud adalah bentuk-bentuk pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode ini digunakan peneliti dalam mencari data secara langsung dengan obyek penelitian guna mencari informasi yang dibutuhkan, terutama hal-hal yang berkenaan dengan proses rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik berupa catatan, transkrip, agenda maupun yang lain.¹⁷ Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen mengenai KJKS BINAMATlogosari Semarang, profil KJKS BINAMA, iklan lowongan kerja, brosur, dll.

5. Analisis Data

Menurut Bogdan yang dikutip oleh Moleong, analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan berkerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang didapat diceritakan dengan orang lain.

¹⁷Arikunto Suharsimi, *Op.Cit*, h. 236.

Analisis data penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat berdasarkan data primer dan data sekunder.

G.Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian
- D. Tinjauan Pustaka
- E. Metodologi Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

BAB II : REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

- A. Rekrutmen Tenaga Kerja
- B. Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

- A. Profil KJKS BINAMA
- B. Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKS BINAMA
- C. Kendala-kendala Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKS BINAMA

**BAB IV : ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA KJKS
BINAMA TLOGOSARI SEMARANG**

- A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKS
BINAMA Tlogosari Semarang
- B. Analisis Instrumen dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja
pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang

BAB V : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran