

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
SYARIAH PADA PAND'S COLLECTION PANDANARAN
SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata1

Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

SITI RIRIN FAUZIYAH

NIM 112411068

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2015

H. Khoirul Anwar. M.Ag

Alamat : Jl. Bukit Barisan D- v/ I Rt 001 Rw 010 Ngaliyan Semarang

Johan Arifin.,S.Ag.,MM

Alamat : Perum BPI Blok D No.1 Rt.02 Rw.10 Purwoyoso Ngaliyan Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Siti Ririn Fauziah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Walisongo

Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Siti Ririn Fauziah

NIM : 112411068


Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : **SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF SYARIAH PADA PAND'S COLLECTION PANDANARAN SEMARANG**

Dengan ini, saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Pembimbing I


H. Khoirul Anwar. M.Ag
NIP. 19690420 199603 1 002



Semarang, 22 Juni 2015

Pembimbing II


Johan Arifin.,S.Ag.,MM
NIP. 19710908 200212 1 001



PENGESAHAN

Nama : Siti Ririn Fauziyah
NIM : 112411068
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF SYARIAH PADA PAND'S
COLLECTION PANDANARAN SEMARANG**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus pada
tanggal: 26 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana (Strata satu
/S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 26 Juni 2015

Mengetahui

Ketua Sidang


H. Ahmad Furqon, Lc. M.A
NIP.19751218 200501 1 002

Sekretaris


Johan Arifin, S.Ag. MM
NIP. 19710908 200212 1 001

Penguji I


Prof. Dr. H. Mujiyono, MA
NIP. 19590215 198503 1 001

Penguji II


H. NurFatoni, M.Ag
NIP. 19730811 200003 1 004

Pembimbing I


H. Khoirul Anwar, M.Ag
NIP.19690420 199603 1 002

Pembimbing II


Johan Arifin, S.Ag. MM
NIP. 19710908 200212 1 001



MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِن خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“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".

(QS. Al-Qashash ayat 26)

“Rekrutmen yang Kompeten dan Profesional”

(Prof. Dr. H. Mujiyono Abdillah. MA)

ABSTRAK

Rekrutmen Sumber Daya Manusia secara Syariah merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan rencana kebutuhan suatu perusahaan dan dengan ketentuan Manajemen Syariah Islam. Adanya Penelitian ini dilakukan karena melihat banyaknya (*turn over*) atau perputaran karyawan yang masuk maupun keluar. Selain itu untuk mengetahui Sistem Pand's Collection dalam merekrut karyawannya dalam Perspektif Syariah. Metode penelitian skripsi yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati seperti wawancara dan dokumentasi. Sistem rekrutmen karyawan pada Pand's Collection Pandanaran sudah memenuhi kriteria dalam Perspektif Syariah yaitu berupa Sistem *Sistem Merit* (Kecakapan) dan *Sistem Patronage* (Kawan). Sumber yang dijalankan yaitu Sumber Internal dan Eksternal. Sedangkan Metode yang dipakai dalam merekrut adalah menggunakan Metode Tertutup dan Terbuka adapun yang paling dominan adalah Metode Terbuka. Proses rekrutmen menitikberatkan pada kecakapan, kompeten dan juga kejujuran yang sesuai dalam Al-Qur'an. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

Kata kunci : *Sistem rekrutmen, Metode rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Rekrutmen dalam Perspektif Syariah*

PERSEMBAHAN



“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang”

Ucapan rasa syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu senantiasa dalam lindnganNYA, tiada henti bermunajat dan berdoa untuk meminta kepadaNya, Allah Maha pengasih lagi Maha pemurah kepada hambaNya. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga syafa'at beliau selalu menyertaiku di Dunia dan Akhirat, Amin.

Dengan limpahan Rahmat dan segenap kerendahan hati, karyaini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua Bapak Ibu saya (Bapak Mua'dzin dan Ibu Endang S.), beliau adalah orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Tak henti-hentinya selalu mencurahkan perhatian, do'a yang tulus, motivasi, kasih sayang yang besarbagi saya.
2. Kakak saya (Aang Khunefi, Eva Kartika) dan Adikku tercinta (Almh. Khanifatul Umayya, Nurul Aulia Dewi), terima kasih telah memberikan motivasi dan menanamkan optimisme kepada saya.
3. Pembimbing saya, H. Khoirul Anwar, M.Ag dan Johan Arifin, S.Ag.MM
4. Almamater saya UIN Walisongo Semarang, para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Teman-temanku seperjuangan (Sahabat Dewi Rahayu) yang selalu menghibur disaat susah maupun senang, Bolo D3 Perbankan dan semua Group EIB11 yang tidak saya sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini.
6. Keluarga KKN Posko 19 Desa Balerejo Kec. Tlogomulyo Temanggung. Kalian keluarga baru yang Luar Biasa. Teman-teman Photography (CopyLens Walisongo dan semua Photografer Semarang) kalian adalah teman sahabat terhebat yang telah memberikan warna, motivasi dan suportnya selalu.
7. Dan tak lupa yang terkasihku, terima kasih atas waktunya selama ini menemani dan selalu memberi suport serta membantu menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat,taufik, dan hidayahNya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang lurus.

Dengan penuh rasa syukur, saya akhirnya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF SYARIAH PADA PAND’S COLLECTION PANDANARAN SEMARANG”** sebagai suatu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan do’a berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, saya ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag selaku Kajar Ekonomi Islam.

5. Bapak H. Khoirul Anwar, M.Ag, selaku pembimbing I dan Johan Arifin, S.Ag, MM. selaku pembimbing II, terima kasih atas arahan, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku wali studi yang telah banyak memberikan pengarahan kepada penulis.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang atas kebijaksanaan ilmu pengetahuannya yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
8. Ibu Sri Rezeki A., Md selaku HR&GA Supervisor dan Ibu Amalia Candra F. selaku Admin HR dan Semua pihak Pand's Collection Pandanaran Semarang terima kasih banyak telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga proses wawancara, foto bersama dokumentasinya. Karena keramahan dan kebaikan semua pihak terutama memberikan informasi sehingga penelitian berjalan begitu menyenangkan dan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca umumnya. Amin

Semarang, 26 Juni 2015

Penulis,

Siti Ririn Fauziah
NIM. 112411068

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DEKLARASI	xiii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	7
C. Tujuan dan manfaat	8
D. Tinjauan pustaka	9
E. Kerangka teori	12
F. Metode penelitian skripsi	15
G. Sistematika penulisan	19

BAB II : PEMBAHASAN UMUM

A. Rekrutmen Karyawan	21
1. Pengertian rekrutmen	21
2. Identifikasi karyawan	23
3. Pentingnya rekrutmen dalam perusahaan.....	24
4. Tujuan rekrutmen	26
5. Proses rekrutmen	27
6. Konsep rekrutmen	31
7. Sumber rekrutmen	33
8. Metode rekrutmen	38
9. Kendala-kendala rekrutmen	38
10. Sistem rekrutmen	40

11. Prosedur rekrutmen	42
B. Rekrutmen dalam Perspektif Syariah	44

BAB III : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Profil Pand's Collection Pandanaran Semarang	51
1. Sejarah singkat Pand's Collection Pandanaran	51
2. Lokasi Pand's Collection Pandanaran	52
3. Struktur organisasi Pand's Collection Pandanaran	60
4. Personalia	61
5. Kriteria khusus karyawan Pand's Collection Pandanaran	64
B. Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Karyawan Pand's Collection Pandanaran Semarang.....	66

BAB IV : ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang	70
1. Sistem rekrutmen.....	70
2. Metode rekrutmen	81
3. Sumber rekrutmen	82
B. Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Pand's Collection dalam Perspektif Syariah	83

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Turn Over Karyawan Pand's Collection Pandanaran	6
Tabel 3.1	: Jumlah Karyawan Pand's Collection Pandanaran	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Proses rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematis...	29
Gambar 2.2	: Konsep rekrutmen karyawan	31
Gambar 3.1	: Struktur Organisasi Pand's Collection Pandanaran Semarang...	60

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satupun pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 26 Juni 2015

Deklarator,



Siti Ririn Fauziyah
NIM. 112411068

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Pada era modernisasi saat ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain 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 pula. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan. Peran manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.¹ 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.²

¹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 106

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm. 102

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashas: 26)³

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk, dan berdampak pada

³Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, hlm. 389

penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁴ 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.

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

⁴Sihotang, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007, hlm. 27

kelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

Pand's Collection Berdiri dan operasional pertama kali dengan nama Pand's Collection di Jalan Pandanaran 47 Semarang pada tanggal 1 Mei 1987 dengan luas 100 m². Nama "Pand's" diambil dari lokasi jalan (Pandanaran) serta memiliki filosofi sejarah Ki Ageng Pandanaran selaku pendiri Kota Semarang. Pada perkembangannya, pada tahun 1990 luas toko menjadi 200 m², dan pada tahun 2002 dengan adanya penambahan lahan di lokasi Jalan Pandanaran 45 luas area toko Pand's Collection menjadi 800 m². Sejak awal berdirinya, Pand's Collection menjadi pionir dalam menyediakan busana muslim dan perlengkapan muslim bagi masyarakat di Kota Semarang bahkan Jawa Tengah. Lokasi outlet yang berada di jantung Kota Semarang menjadikan Pand's Collection sangat mudah dijangkau dari seluruh penjuru kota bahkan oleh pengunjung dari luar kota.⁵

Penelitian yang dilakukan di Pand's Collection Pandanaran Semarang sebagai objek lokasi karena merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang usaha dagang fashion muslim pertama dan terbesar dikota semarang menjadikan *trend setter* bagian produk yang dijual dan bagian lowongan pekerjaan yang dicari serta dibutuhkan oleh setiap calon pelamar kerja. Selain itu juga mempunyai konsep manajemen yang sudah berdasarkan dengan kriteria secara syariah untuk para sumber daya manusianya dalam merekrut calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya test wawancara untuk bisa

⁵<http://www.pands.co.id/profil> 02/11/2014 20:40

membaca Al-Quran, interview pengetahuan tentang agama islam dan test ketekunan dalam sholat setiap hari. Selain itu juga adanya aturan yang diperuntukkan oleh karyawan wanita maupun laki-laki untuk berpakaian muslim atau muslimah baik dari disivi pemasaran, logistik, umum, sampai dengan divisi keuangan. Disini telah membuktikan bahwa karyawan merupakan cerminan bagaimana tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria dalam ekonomi Islam.

Melihat penelitian yang dilakukan ditempat tersebut yaitu adanya (*turn over*) atau perputaran jumlah karyawan yang masuk maupun keluar dengan berbagai macam keterangan sehingga Pand's Collection Pandanaran perlu melakukan perekrutan segera untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong. Sebagian karyawan yang keluar biasanya karena adanya masa kontrak kerja yang sudah habis, adanya karyawan yang pensiun dan lain sebagainya. Kegiatan rekrutmen yang dilakukan yaitu tiap satu tahun sekali dengan syarat terdapat karyawan yang berhenti atau keluar (*resign*) dan perlu memaksukkan karyawan baru yaitu dengan diadakannya kegiatan proses rekrutmen karyawan. Adapun beberapa data karyawan yang diperoleh berikut ini:

Tabel 1.1: *Data dari Pand's Collection*⁶

No	Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
1.	2014	Teknisi = 2 Orang Admin HR = 1 Orang	Teknisi = 53 Orang Admin HRD = 28 Orang
2.	2013	SPV Finance = 1 Orang	SPV Finance = 20 Orang
3.	2012	Supervisor = 3 Orang SPV Marcomm = 1 Orang	Supervisor = 32 Orang SPV Marcomm = 25 Orang
4.	2011	Pramuniaga = 10 Orang	Pramuniaga = 86 Orang

⁶Data yang diperoleh dari Ibu Sri Rezeki A, Amd selaku HR&GA Supervisor Pand's Collection Pandanaran Semarang

Melihat dari adanya perputaran (Turn Over) karyawan baik yang masuk maupun keluar, Pand's Collection melakukan sistem rekrutmen dimana untuk melaksanakan tujuan mencari atau merekrut karyawan yang dibutuhkan berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan setiap calon karyawan. Akan tetapi belum semuanya merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kriteria, terbukti bahwa ada karyawan yang belum berpengalaman dalam bidangnya seperti bidang komunikasi (Pramuniaga, Customer Service, Jaga Pintu atau JP). Menurut Ibu Sri Rezeki, A.,Md membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yaitu harus berpengalaman dalam bidangnya sehingga dalam melakukan pekerjaan atau jabatan yang diberikan dapat dilakukan lebih baik, tepat dan maksimal.⁷

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka Pand's Collection perlu melakukan rekrutmen karyawan sesuai dengan ketentuan Syariah. Berawal dari masalah ini maka penulis tertarik untuk mengambil judul "SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF SYARIAH PADA PAND'S COLLECTION PANDANARAN SEMARANG".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah bagaimana penerapan sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang dalam Perspektif Syariah?

⁷Wawancara kepada Ibu *Sri Rezeki, A.,Md* bagian *HR&GA Supervisor Pand's Collection Pandanaran Semarang* pada hari Kamis 20 Februari 2015 pukul 12.05 WIB

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang
2. Apakah sistem rekrutmen yang diterapkan di Pand's Collection Pandanaran Semarang sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam

Penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu ekonomi yang berbasis syariah, khususnya bagi Pand's Collection Pandanaran Semarang tentang bagaimana sistem perekrutan karyawan berdasarkan syariah atau dalam Perspektif Islam

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya, mendapatkan pengetahuan tentang kebijakan manajemen SDM khususnya dalam hal rekrutmen tenaga kerja ditempat penelitian. Serta dapat membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat tersebut.

b) Bagi Universitas

Selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Dan Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.

c) Bagi tempat penelitian

Yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung bagaimana perencanaan yang baik secara manajemen dan secara pandangan islam, memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya implementasi sistem rekrutmen karyawan dalam Islam.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini melihat pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat tersaji secara akurat dan mudah dipahami. Selain itu juga untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir bagi peneliti. Dari sekian literatur atau skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang topiknya sama, namun terdapat persamaan dan perbedaan dari sisi pembahasannya

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dicantumkan, maka dapat kita lihat penjelasan dibawah ini:

1. Penelitian dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni (2007) Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang”.

Kesimpulannya bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitikberatkan pada perekrutan agen (*marketing*), ini dilakukan karena seiring dengan tujuan dari perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari’ah, akan tetapi ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan oleh pihak AJB Bumi Putera divisi syari’ah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis Al-Quran dan pengetahuan agama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.⁸

2. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pahrowi (2007) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang berjudul “Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Syari’ah Di BMT Masalahah Lil Ummah Sidogiri”.

Pola rekrutmennya sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen manajemen syari’ah, dan cara tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam manajemen syari’ah disebutkan

⁸Penelitian yang dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni (2007) Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul “*Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang*”.

bahwa salah satu kriteria karyawan yang baik adalah harus jujur, akan tetapi tidak dijelaskan bagaimana cara untuk mengetahui seseorang jujur atau tidak. karyawan tersebut harus menjalankan masa magang selama maksimal 1 atau 2 bulan. Pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen Syariah berdasarkan kebutuhan perusahaan. Artinya rekrutmen dilakukan setelah adanya analisis jabatan dengan demikian perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga tidak terjadi pemborosan dan salah penempatan yang berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kualitatif.⁹

3. Penelitian lain juga dilakukan oleh Henni Fatimatuz Zahra (2009) Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan skripsinya berjudul “Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung”.

Bahwa kesimpulan dari penelitian tersebut proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja di Koperasi Niaga Unit Jabung lebih mengutamakan nilai moral atau sikap dan kejujuran dari tenaga kerja. Sedangkan kriteria nilai keislaman dalam perencanaan rekrutmen menggunakan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan, pelatihan dan

⁹Penelitian dilakukan oleh Pahrowi (2007) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang berjudul “*Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Syari’ah Di BMT Masalah Lil Ummah Sidogiri*”.

kesempurnaan kerja. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kualitatif.¹⁰

Apabila dilihat dari hasil penelitian terdahulu dibandingkan dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasannya yang sama-sama membahas tentang rekrutmen karyawan (tenaga kerja), sedangkan perbedaannya adalah:

1. Penelitian yang ini dilakukan yaitu bukan dilembaga keuangan syari'ah ataupun perusahaan jasa seperti koperasi, BMT melainkan dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada usaha dagang menjual barang keperluan fashion hijab masa kini.
2. Konsep kajian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kajian Syariah yaitu kejujuran, keahlian dan etos kerja yang baik (*Himmatul 'amal*) bagi calon karyawan, serta kriteria khusus lainnya seperti dapat dipercaya (*Amanah*), Profesional, Disiplin, Punya ide-ide baru (New Idea), dan Ramah tamah (Senyum, Sapa, Sambut).

E. Kerangka Teori

1. Pengertian Rekrutmen (Penerimaan Karyawan)

Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja.

Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan

⁹Penelitian yang dilakukan oleh Henni Fatimatuz Zahra (2009) Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan skripsinya berjudul "*Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung*".

lamarannya, maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena kita dapat memilih terbaik dari yang paling baik.¹¹

Maksud tujuan dari rekrutmen adalah untuk memperoleh suatu persediaan seluas mungkin dari calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan. Rekrutmen dilakukan jika organisasi atau perusahaan memerlukan sekelompok tenaga kerja jenis tertentu, terutama karyawan pelaksana (*operatif*), misalnya pramuniaga dan lain sebagainya. Disini diterapkan prosedur yang sederhana dan dibakukan. Rekrutmen khusus digunakan terutama bagi tenaga pimpinan (*eksekutif*) atau ahli khusus. Ini dilakukan bila organisasi atau perusahaan memerlukan individu-individu dari jenis yang khusus. Para calon pelamar akan memperoleh perhatian khusus secara individual selama masa waktu yang luas.¹²

Rekrutmen (penarikan karyawan) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.¹³

2. Proses Rekrutmen Karyawan

Proses perekrutan karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

a) Penentuan dasar perekrutan

¹¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar dan kunci keberhasilan*, Jakarta: PT Inti Idayu Press, Cet 6, 1994, hlm. 44

¹²Moh. Agus Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, hlm. 60

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012, hlm. 140

Dasar perekrutan calon karyawan harus terlebih dahulu ditetapkan, supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dijabatnya. Dasar perekrutan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menjabat jabatan tersebut.

b) Penentuan sumber-sumber perekrutan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, maka kita harus menentukan sumber-sumber perekrutan calon karyawan itu. Sumber perekrutan calon karyawan itu ada yang bersumber dari *Internal* Perusahaan dan *Eksternal* Perusahaan.

c) Metode-metode perekrutan

Metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru adalah Metode Tertutup dan Metode Terbuka.

d) Kendala-kendala perekrutan

Agar proses perekrutan karyawan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana perekrutan dan lingkungan eksternal. Kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama.¹⁴

¹⁴Malayu S.P Hasibuan, *Ibid.*, hlm. 46

3. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Usaha dalam mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki.

Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah (terpercaya). Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa makna *Al-Quwwah* (kekuatan) tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya.¹⁵

F. Metode Penelitian Skripsi

Setiap individu peneliti terhadap suatu permasalahan dalam penelitian merupakan titik tolak sebenarnya penelitian dilaksanakan, bukan pada metode penelitian. Metode penelitian adalah aspek yang tidak bisa di tinggalkan dalam melakukan suatu penelitian.¹⁶ Penelitian kali ini dilakukan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang yang berlokasi di Jalan Pandanaran Nomor 45-47 Semarang.

1. Jenis dan Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field*

¹⁵<http://wandi budiman.blogspot.com/2011/10/makalah-rekrutmen-dan-seleksi dalam islam, html 19/11/2014 23:59>

¹⁶M.Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif.Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontenporer*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001, hlm. 42

research) yaitu penelitian yang langsung berhubungan dengan obyek yang diteliti.¹⁷ Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif, dimana peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa tentang perencanaan rekrutmen karyawan pada Pand's Colletion Pandanaran Semarang serta prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis hasil wawancara oleh pihak HRD dan beberapa karyawan Pand's Collection Pandanaran langsung berhubungan dengan obyek yang diteliti. Dalam hal ini diarahkan untuk memperoleh data yang sebenarnya,¹⁸serta memahami fenomena tentang yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya secara holistik dan dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan dalam bentuk bahasa dan kata-kata, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹⁹

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian yang penelaahannya kepada suatu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan menyeluruh (komprehensif).

2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana datanya dapat diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber yaitu:

¹⁷Hadi Sutrisno, *Metodelogi Research*, jilid 2, Yogyakarta : Andi Offset, 2001, hlm. 32

¹⁸Tim penulis Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN WALISONGO Semarang, *pedoman Penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN WALISONGO Semarang, 2014*, hlm.17

¹⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 6

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek yang diteliti.²⁰ Adapun data primer yang diperoleh dari penelitian ini yaitu melalui interview langsung dengan Ibu Sri Rezeki, A.,Md selaku HR&GA Supervisor dan Ibu Amalia Candra F. sebagai Admin HR

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dapat diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang dibutuhkan.²¹ Dalam penelitian ini berupa dokumen, dimana metode yang digunakan untuk mendapatkan data berupa data tertulis seperti buku, majalah, surat kabar, makalah, laporan penelitian dokumentasi.²² Data yang diperoleh saat melakukan penelitian yaitu berupa data atau dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen. Diantaranya: Dokumen-dokumen Pand's Collection, Profil Pand's Collection, Struktur organisasi, Data karyawan dan lain sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan adalah:

²⁰ M. Burhan Bungin, *Op. Cit.* hlm. 122

²¹ *Ibid.*, hlm. 123

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian, sebuah pendekatan praktek*, Jakarta: RenikaCipta, EdisiRevisi V, 2002, hlm. 206

a) Wawancara atau Interview

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interview*).²³ Dalam penelitian ini wawancara mendalam dilakukan dengan Ibu Sri Rezeki, A.,Md selaku HR&GA Supervisor, Ibu Amalia Candra F. sebagai Admin HR, Pak Agus Haryanto sebagai JP (Jaga Pintu)

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari data yang diperlukandengan cara mengambil data dari dokumen perusahaan yang ada baik berupa catatan, transkrip maupun agenda.²⁴ Berdasarkan peraturan-peraturan perusahaan yang ada, pengembangan karyawan yang berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek pengamatan guna melengkapi data yang diperlukan. Data yang penulis kumpulkan dengan teknik adalah dokumen-dokumen mengenai Pand's Collection Pandanaran Semarang, profil Pand's Collection, struktur organisasi, data karyawan serta dokumentasi berupa foto juga dilakukan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh melalui sumber data primer, karena penelitian ini kualitatif maka disebut dengan

²³Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 132

²⁴*Ibid* .,hlm. 236

penelitian deskriptif kualitatif.²⁵ Dengan metode kualitatif peneliti tidak hanya menggambarkan akan tetapi juga menjelaskantingkat status fenomena.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : PEMBAHASAN UMUM

Dalam bab ini menerangkan tentang kajian teori yang diteliti. kerangka pemikiran teoritis serta tinjauan umum (termasuk penelitian historis dan deskriptif). Kajian teori ini kemudian dijadikan dasar dalam pembahasan dan menjawab berbagai permasalahan dalam skripsi ini, yaitu pengertian rekrutmen, pengertian karyawan (tenaga kerja) dan sistem perekrutan karyawan dalam perspektif Syariah.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi uraian tentang objek penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yaitu sejarah singkat Pand's Collection Pandanaran Semarang, lokasi penelitian di Pand's Collection Pandanaran Semarang, struktur organisasi, pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang.

²⁵Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm. 117

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan data yang telah diperoleh.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran- saran dari hasil analisis data pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

PEMBAHASAN UMUM

A. Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan.¹ 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. Rekrutmen umum dilakukan jika suatu organisasi memerlukan sekelompok karyawan atau tenaga kerja jenis tertentu. Para calon karyawan atau pelamar akan memperoleh perhatian khusus secara individual selama masa waktu yang luas.

Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses menarik orang-orang pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, proses mencari dan mendorong calon pekerja untuk melamar pekerjaan dalam organisasi, proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pekerja.²

¹Helmi Karim, *Fiqh Muamalat, Cetakan I*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997, hlm. 29

²Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999, hlm. 49

Rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan³. Rekrutmen berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan karyawan. Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sejumlah calon karyawan guna mengisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Ada beberapa kegiatan pokok dalam perekrutan karyawan, antara lain: Menentukan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang, Memperoleh informasi di pasar tenaga kerja, Menentukan metode perekrutan tenaga kerja secara tepat, Menyusun program perekrutan karyawan secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama dengan manajer dalam perusahaan, Memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, Melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya perekrutan karyawan yang dilakukan. Keenam kegiatan pokok ini dilakukan sesuai dengan ketentuan dan proses hukum yang berlaku ditempat dilakukannya perekrutan karyawan.⁴

³I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 57

⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hlm. 140

Ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya suatu rekrutmen diperusahaan yaitu Bonafiditas perusahaan, Lokasi perusahaan, Upah atau gaji, Jaminan sosial atau kesejahteraan, Sifat atau beban kerja, Posisi jabatan yang lowong dan Jam kerja.

2. Identifikasi Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Bukan seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktifitas kerja yang baik. Kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah, mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.

Menurut pasal 1 Undang-Undang No.14 tahun 1969 karyawan adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. karyawan ini harus memenuhi persyaratan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Undang-Undang No.14 tahun 1969 dan peraturan pelaksanaannya tidak boleh diskriminasi. Dalam pasal 4 dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak mendapat perlindungan atas

keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁵

Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, akibatnya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas karyawan yang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan karyawan juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.⁶

Agar calon karyawan atau tenaga kerja yang akan diterima bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, harus ditentukan standar karyawan terlebih dahulu. Standar tersebut merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh karyawan atau tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penentuan standar tersebut meliputi Desain Pekerjaan, Tugas dan kewajiban pekerjaan untuk menentukan kemampuan karyawan yang dibutuhkan perusahaan.⁷

3. Pentingnya Rekrutmen dalam Perusahaan

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*Vacancy*) dengan beraneka ragam, antara lain⁸:

- a) Berdirinya organisasi baru

⁵Malayu S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 6*, Jakarta: Inti Idayu Press, 1994, hlm. 45

⁶*Ibid.*, hlm. 30

⁷Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1996, hlm. 60-61

⁸Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariat*, Jakarta : PT Raja Grafindo, 2006, hlm. 105

- b) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru
- c) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- d) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan terhormat maupun tidak terhormat sebagai tindakan
- e) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- f) Adanya pekerja yang meninggal dunia

Karena alasan-alasan itulah sebuah organisasi membutuhkan penyegaran berupa merekrut kembali pekerja yang telah meninggalkan jabatannya baik direkrut secara internal maupun eksternal. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Selain itu rekrutmen karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa* baru *siapa*. *Apa* artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). *Siapa* artinya kita harus mencari orang-orang yang tepat untuk menjabat jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*Job Spesification*). Perekrutan karyawan yang berdasarkan *Siapa* baru *Apa* akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh di bawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan itu rendah. Jadi harus menugaskan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pekerjaan yang disenanginya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bagaimana pentingnya suatu perekrutan karyawan.

Perekrutan karyawan ini merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah, begitu juga sebaliknya jika karyawan yang diperoleh kurang memenuhi persyaratan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Perekrutan karyawan ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan kepada analisis pekerjaan (*Job Analisis*), uraian pekerjaan (*Job Description*), spesifikasi pekerjaan (*Job Spesification*), persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*), dan evaluasi pekerjaan (*Job Evaluation*), bahkan perlu mempertimbangkan pemerayaan pekerjaan (*Job Enrichment*), perluasan pekerjaan (*Job Enlargement*), dan penyederhanaan pekerjaan (*Work Simplification*). Perekrutan karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukannya.⁹

4. Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang cocok dengan jabatan yang dipangkunya serta yang berkualifikasikan dalam bidangnya. Tujuan rekrutmen adalah bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara

⁹Malayu S. Hasibuan, *Ibid.*, hlm. 31

seefisien mungkin guna tercapainya suatu tujuan.¹⁰ Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

- a) Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi
- c) Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya efek luberan, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya. Upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

- a) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.¹¹

5. Proses Rekrutmen

Hasil kegiatan perekrutan tenaga kerja merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki

¹⁰ Amirullah dan Rindiah Hanafi, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002, hlm.131

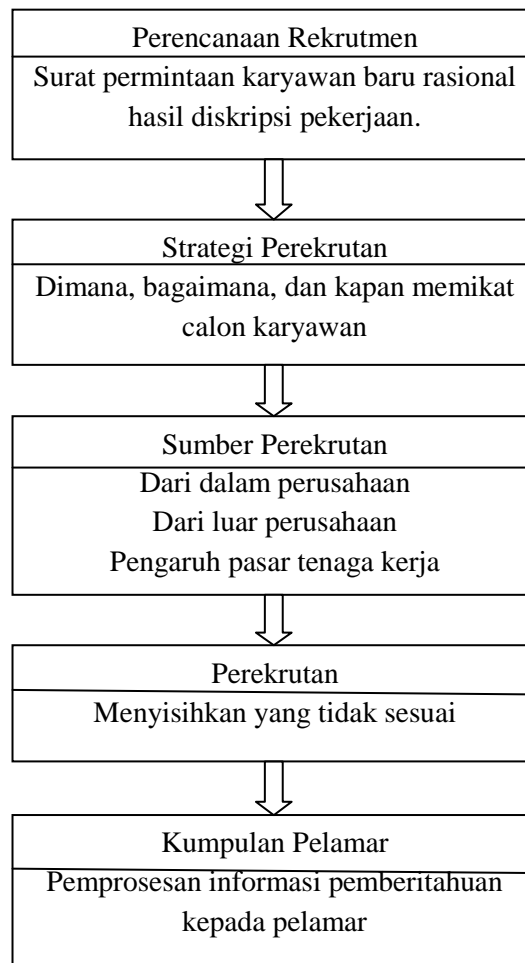
¹¹ Sondang P Siagian, *MPA Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineke Cipta, 1995, hlm. 102

kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui proses perekrutan tenaga kerja. Proses ini diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya perekrutan dengan menggunakan metode-metode perekrutan yang efektif. Kegiatan ini merupakan dasar dalam melaksanakan kegiatan seleksi dan penempatan tenaga kerja, dan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya seperti pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan pada aspek sumber daya manusia adalah sulitnya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut suatu pekerjaan. Tetapi karena siklus usaha mengalami kenaikan dan penurunan, maka permintaan atas jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga mengalami penambahan dan pengurangan. Suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas harus disesuaikan dengan keadaan pasar tenaga kerja.¹²

Adapun proses rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematis dapat digambarkan dalam tiap jalur dibawah ini:

¹² Wilson Bangun, *Ibid.*, hlm. 141



Gambar 1.1 Proses Perekrutan karyawan¹³

Penjelasan beberapa kegiatan proses rekrutmen diatas sebagai berikut:

a) Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

¹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, hlm. 179

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

c) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

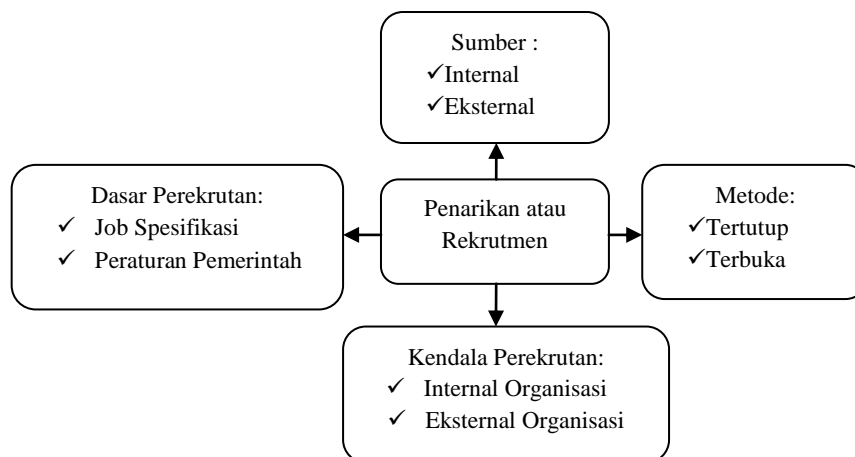
d) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat

laindan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

6. Konsep Rekrutmen

Dalam kegiatan rekrutmen karyawan di suatu perusahaan terdapat beberapa hal yang menjadi landasan dan konsep yang perlu diperhatikan baik sebelum, saat ataupun sesudah aktifitas perekrutan sebagai kegiatan awal yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia yang mempunyai spesifikasi tertentu. Konsep rekrutmen karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :¹⁴



Gambar 2.1 Konsep Rekrutmen Karyawan

Dapat dijelaskan gambar konsep rekrutmen diatas antara lain:

1. Dasar Rekrutmen
 - a) Job Spesifikasi

¹⁴Malayu S. Hasibuan, *Ibid.*, hlm. 51

Pada dasarnya *Job Spesifikasi* merupakan uraian khusus terhadap uraian yang telah ditetapkan sebelum dalam poling karyawan. Dan job spesifikasi ini telah berisikan petunjuk tentang karakteristik dari calon karyawan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan tertentu yang mencerminkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh karyawan antara lain¹⁵: Tingkat pendidikan, Keadaan fisik, Status Pengetahuan dan kecakapan, pernikahan, Jenis kelamin, Batas usia, karakter.

b) Peraturan Pemerintah

Perkembangan legal telah menggariskan dalam undang-undang hak sipil tahun 1964, yang merupakan UU hak sipil Amerika yang menjadi cermin dunia dalam organisasi global dan telah mengalami amandemen pada tahun 1972, dengan menetapkan EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) yang melarang adanya diskriminasi pemberian kerja berdasarkan pada ras, jenis kelamin, agama, warna kulit atau asal negara, yang kemudian secara internasional dikenal dengan EEO (*Equal Employment Opportunity*) yang berlaku untuk instansi manapun. Sedangkan mengenai peraturan pemerintah menurut pasal undang-undang no.14 tahun 1969, yang mengikat tentang makna tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang

¹⁵Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Kanisius, 1995, hlm. 55

dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu tenaga kerja yang direkrut harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah seperti batas usia.

7. Sumber Rekrutmen

Agar pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien, pencari tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber tersebut digarap oleh para petugas. Rekrutmen yang dilaksanakan hendaknya bersumber dari perencanaan sumber daya manusia yang telah digariskan sebelumnya. Proses rekrutmen perlu dihubungkan dengan dua hal penting yaitu:¹⁶

- a) Para pencari tenaga kerja baru perlu terlebih dahulu mengidentifikasi lowongan kerja yang akan diisi.
- b) Pendapat dan komentar para manager yang membawahi pekerjaan yang lowong tersebut, karena manager adalah atasan langsungnya.

Sumber-sumber rekrutmen karyawan antara lain adalah Pelamar kerja langsung, Lamaran tertulis, Lamaran berdasar informasi dari orang dalam, Iklan, Instansi pemerintah, Perusahaan penempatan tenaga kerja, Lembaga pendidikan tinggi atau kejuruan, Serikat pekerja, Balai latihan kerja pemerintah, Balai latihan kerja swasta.

Penentuan sumber tenaga kerja mutlak diperlukan untuk menetapkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Dari berbagai sumber tenaga yang

¹⁶ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT PradnyaParamitha, 2007, hlm. 101

ada, hendaknya dapat dipakai agar menarik pelamar-pelamar yang paling cakap untuk berbagai macam pekerjaan dalam perusahaan.

Adapun sumber-sumber karyawan yang ada di perusahaan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Sumber *Internal* Perusahaan

Adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada para karyawan perusahaan sendiri atau memberikan kesempatan yang lebih banyak bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Pengisian lowongan jabatan dengan calon dari perusahaan dapat dilakukan melalui¹⁷:

- a. Promosi, pemindahan, rotasi atau mutasi
- b. Penempatan yang berasal dari cabang-cabang
- c. Personalia dalam masa percobaan, magang atau bekerja sementara
- d. Penempatan kembali karyawan yang sudah bebas bekerja
- e. Penempatan kembali karyawan yang sudah pensiun

Adapun Dampak Positif dari Sumber *Internal* yaitu :

- a. Alokasi waktu untuk kekosongan jabatan relatif singkat, karena dapat dengan segera diisi oleh tenaga kerja atau karyawan dari dalam perusahaan itu sendiri.

¹⁷ I Komang Ardana dkk, *Ibid.*, hlm. 58

- b. Tersedianya informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang calon pemegang pekerjaan melalui analisis riwayat pekerjaan dalam perusahaan.
- c. Hubungan antar karyawan lebih dekat dan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan Dampak Negatif dari Sumber *Internal* yaitu :

- a. Terjadinya diskriminasi, suka membuat ribut, superaktif dan saling menjegal antar kandidat calon karyawan Mengurangi peluang
- b. Adanya kecenderungan untuk mempromosikan karyawan yang disegani atau memindahkan karyawan yang tidak disegani sehingga keadaan menjadi tidak stabil
- c. Sulit memilih karyawan yang dipromosikan atau dipindahkan, karena semua teman dekat.
- d. Dapat menyebabkan konflik dalam perusahaan karena rebutan jabatan apabila dengan adanya tunjangan jabatan yang sangat jauh berbeda secara fantastic sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial.

Adapun Sumber-Sumber *Internal* antara lain yaitu melalui :

- a. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*). Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi

jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

- b. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

2) Sumber *Eksternal* Perusahaan

Adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong. Sumber tenaga kerja dari luar dapat diperoleh antara lain dari pelamar langsung (*Walk ins*), rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, iklan (*Advertensi*), kantor penempatan tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi atau serikat pekerja, lembaga penyalur tenaga kerja, perekrutan dari perusahaan lain atau membajak, penarikan SDM langsung ke tempat asal mereka dan nepotisme.

Adapun Dampak Positif dari Sumber *Eksternal* yaitu:

- a. Kewibawaan pejabat relatif baik
- b. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik

Sedangkan Dampak Negatif dari Sumber *Eksternal* yaitu:

- a. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- b. Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi yang dilakukan
- c. Waktu perekrutan relatif lama

- d. Orientasi dan Induksi harus dilakukan
- e. Turn Over cenderung akan meningkat
- f. Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui

Berdasarkan jenis karyawan yang diminta dan tersedia serta bagaimana mereka mencari pekerjaan maka sumber karyawan dari luar perusahaan (*Eksternal Perusahaan*) dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, sebagai berikut:

- a. Mereka yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kalinya mereka ini adalah orang-orang yang baru lulus sekolah sehingga sama sekali belum pernah bekerja.
- b. Mereka yang sudah bekerja tetapi tidak puas dengan pekerjaannya sehingga ada niat untuk melamar pekerjaan baru atau pindah ke perusahaan lain yang masih aktif bekerja dengan diimingi gaji yang lebih tinggi.
- c. Mereka yang pernah bekerja dan sedang menganggur, karena dirumahkan, dinonaktifkan atau adanya pengangguran karyawan karena perusahaan sedang bangkrut.

Walaupun banyak sumber tenaga kerja yang tersedia, namun dalam kenyataannya pekerjaan merekrut karyawan tidak mudah dilaksanakan. Hal ini disebabkan bahwa dalam menentukan sumber tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan diperlukan pengalaman dari perusahaan. Oleh karena itu, dalam menarik sumber daya manusia baik dari dalam maupun dari luar perusahaan perlu

dipertimbangkan hal-hal sebagai mana yaitu pengaruh kebijakan perekrutan terhadap sikap dan tindakan para karyawan, tingkat spesialisasi yang diinginkan oleh perusahaan, tingkat partisipasi yang diinginkan dari karyawan dan mobilitas tenaga kerja.¹⁸

8. Metode Rekrutmen

Metode perekrutan karyawan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru adalah Metode Tertutup dan Metode Terbuka.¹⁹

a. Metode Tertutup

Metode Tertutup adalah dimana perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

Metode Terbuka adalah ketika perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

9. Kendala-Kendala Rekrutmen

Kegiatan perekrutan karyawan akan berhubungan dengan penentuan kuantitas dan kualitas karyawan yang dibutuhkan perusahaan sehingga tentu

¹⁸*Ibid.*, hlm. 63

¹⁹Malayu S. Hasibuan, *Ibid.*, hlm. 49

ada kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Agar proses perekrutan karyawan berhasil dengan baik, perlu diperhatikan beberapa kendala tersebut:²⁰

1) kebijakan organisasional yang merupakan kendala yang potensial, meliputi hal berikut:

- a. Kebijakan perusahaan untuk mengutamakan perekrutan dari dalam perusahaan dengan kebijakan promosi atau rotasi jabatan.
- b. Kebijakan pemberian kompensasi atau balas jasa dalam batas-batas tertentu, padahal ada calon tenaga kerja yang potensial menurut balas jasa yang lebih tinggi.
- c. Kebijakan status karyawan, apakah karyawan tetap, honorer, harian atau kontrak dan bekerja full time atau part time.
- d. Kebijakan penerimaan tenaga kerja lokal atau asing untuk lowongan tenaga kerja tertentu.
- e. Kondisi pasar tenaga kerja (*Supplay* dan *Demand* tenaga kerja).
- f. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia dilihat dari perencanaan pendidikan dan latihan.

2) Kondisi lingkungan eksternal, meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Perubahan pasar tenaga kerja yang menyebabkan membengkaknya angkatan kerja yang mencari lowongan kerja.
- b. Pergeseran angkatan kerja dari laki-laki ke wanita yang semakin banyak

²⁰ I Komang Ardana dkk, *Ibid.*, hlm. 66

- c. Kelangkaan tenaga kerja dengan keterampilan atau keahlian tertentu
 - d. Kondisi perekonomian, politik dan keamanan serta hukum perburuhan
 - e. Etika melaksanakan perekrutan sumber daya manusia dengan mematuhi ketentuan dari pemerintah.
- 3) Persyaratan jabatan meliputi hal-hal berikut:
- a. Untuk menarik tenaga kerja harus sesuai dengan persyaratan jabatan
 - b. Departemen sumber daya manusia perlu mempelajari permintaan jabatan dari informasi analisis jabatan.
 - c. Departemen sumber daya manusia memilih cara-cara terbaik dalam program perekrutan sumber daya manusia yaitu calon karyawan.

10. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen karyawan ada dua sistem antara lain sebagai berikut:

- 1) Sistem kecakapan (*Merit System*), yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan karyawan tersebut. Sedangkan Sistem *Merit* itu sendiri ada tiga macam, yaitu:
 - a. Didasarkan kepada *experience* (pengalaman)
 - b. Didasarkan kepada *education* (pendidikan)

- c. Integritas moral

Adapun kebaikan atau kelebihan Sistem *Merit* antara lain:

- a. Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum
- b. Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap
- c. Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya antara lain adalah:

- a. Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal
- b. Membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan.

2) Sistem Kawan (*System Patronage*), yaitu sistem penarikan karyawan yang bersifat subjektif artinya didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi dengan kata lain antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat. Sedangkan Sistem *Patronage* itu sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Bersifat politis (*Spoil System*)
- b. Bersifat nonpolitis

Adapun kelebihan dari sistem ini antara lain adalah:

- a. Tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan tenaga kerja.
- b. Memungkinkan adanya kerja sama yang baik diantara karyawan, karena saling mengenal sebelumnya.
- c. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen relatif murah.

Sedangkan kelemahan dari sistem ini antara lain adalah:

- a. Melemahkan karir karyawan
- b. Terjadi kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan di luar keluarga
- c. Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan perusahaan.²¹

11. Prosedur Rekrutmen

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang ditetapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana, perlu langkah sebagai berikut:²²

1) Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran, dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam pengumuman perekrutan calon karyawan antara lain:

- a. Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia
- b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar
- c. Alamat atau tempat lamaran yang ditujukan
- d. Batas waktu pengajuan surat lamaran

²¹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hlm. 31

²² I Komang Ardana dkk, *Ibid.*, hlm. 63-65

2) Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar. Para pelamar menunjukkan surat lamaran sesuai dengan syarat-syarat yang telah dicantumkan dalam pengumuman. Para pelamar berharap dapat diterima bekerja sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang dimiliki untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

Panitia penerimaan karyawan akan memeriksa semua surat lamaran yang masuk secara administratif. Bila salah satu syarat tidak dipenuhi maka kepada si pelamar disarankan untuk melengkapinya atau dinyatakan tidak lulus. Dalam pemeriksaan secara administratif ini mungkin sebagian surat lamaran tidak memenuhi syarat sehingga tidak diikutsertakan pada proses seleksi selanjutnya.

3) Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan pelaksanaan ujian saringan atau seleksi. Proses pelaksanaan ini merupakan pemilihan calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kriteria jabatan pekerjaan yang lowong. Disini para panitia penerimaan calon karyawan harus lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang dibutuhkan. Agar dikemudian hari tidak terjadi

kerancuan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh calon karyawan dan manajer personalia atau atasan.

B. Rekrutmen Dalam Perspektif Syariah

Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja atau karyawan dalam sejarah awal Islam, berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang berkata:

قَالَ دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَنَا وَرَجُلَانِ مِنْ نَبِيِّ عَمِّي فَقَالَ
أَخَذَ الرَّجُلَيْنِ يَارَسُولَ اللَّهِ أَمْرًا عَلَيَّ بَعْضُ مَا وَالْأَكَّ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ وَقَا الْأَخْرُمِثْلُ
ذَلِكَ فَقَالَ إِنَّ وَاللَّهِ لَأَتُوَلِّ عَلَيَّ هَذَا الْعَمَلَ أَحَدًا سَا لَهُ وَلَا أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ (الجامع الصحيح)

Artinya: “*Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammad saw, salah satu dari lelaki itu berkata, ”Hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu”*, lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah saw bersabda: “*Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya*”. (Hadist shohih Muslim)²³

Hadits lainnya dari HR Muslim yang berkaitan dengan topik diatas adalah ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu wilayah kekuasaan Islam, Rasulullah menanggapi permintaan ini dengan berkata:

فَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَأَنَّهَا يَوْمَ الْفِيَامَةِ خَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ لِأَمْنٍ
أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَادِّي الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya: “*Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang*

²³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 76

*berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”.*²⁴

Rasulullah saw menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini terdapat persyaratan kompetensi yang tidak terpenuhi olehnya.

Dua hadits diatas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya dan hadits yang kedua beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam kasus dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuannya dirinya sendiri.²⁵

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat bekerja ketika organisasi ataupun perusahaan memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring. Proses menyaring melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal dengan rekrutmen dan seleksi. Dalam aktifitas perekrutan sumber daya islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*Shiddiq*), dapat dipercaya (*Amanah*), cerdas (*Fathanah*) dan mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*). Empat kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses

²⁴ *Ibid.*, hlm. 76

²⁵ *Ibid.*, hlm. 77

perekrutan.²⁶ Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam firman Allah SWT:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.(QS. Al-Qashash: 26)²⁷

Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur’an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetisi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya.

Al Qowi (Kuat) dalam pengertian diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Dan kejujuran akan menyempurnakan kualitas teknik yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena

²⁶*Ibid.*, hlm. 73

²⁷Departemen RI, *Al-Qur’an Terjemah Indonesia*, Kudus:Menara Kudus, 2006, hlm. 389.

tanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah berdasarkan kepatutan dan kelayakan.

Al Amin (Dapat dipercaya) berarti takut pada Allah SWT, mentaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat. Islam menyumbang pada pengembangan etos kerja yang positif dalam bidang jasa publik melalui dorongan kepada umatnya untuk bekerja keras.

Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan (*Mawali*) atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzab, tarikat atau suku.²⁸

Dalam Islam, prosesi perekrutan karyawan juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam.²⁹ Dijelaskan dalam Alquran bahwa:

²⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, hlm. 197

²⁹ Abu Shin, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 106

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِتَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٥﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي

عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf: 54-55)

Dalam ayat diatas bahwa Nabi Yusuf as memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah beliau mendapat kepercayaan dari raja dan Nabi Yusuf as juga sangat tahu kemampuannya dan beliau ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat.³⁰

Pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan *rekrutmen*, *selection* (seleksi) dan *placement* (penempatan). Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini acuan yang digunakan dalam pendekatan yang Islami adalah jangan keluar dari empat pijakan dasar yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT dan sekaligus khalifah-Nya
- 2) Konsep Adil
- 3) Tujuan individu dan organisasi

³⁰ Jusmaliani., *Ibid.*, hlm. 77

4) Karakter Rasulullah SAW (*Siddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh*)

Proses merekrut karyawan melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal rekrutmen dan seleksi, sedangkan menempatkan seseorang untuk bertanggung jawab pada tugas jabatan tertentu dikenal dengan penempatan (*placement*).

Selain analisis jabatan yang telah dilakukan dan perencanaan yang telah dibuat, maka dalam aktivitas pengadaan sumber daya insani yang Islami dan berbasis syariah harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*Shiddiq*), dapat dipercaya (*Amanah atau credible*), cerdas (*Fathanah*) dan mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*). Oleh karena itu, penekanan pada satu atau lebih di antara keempatnya perlu dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur (*Shiddiq*) dan dapat dipercaya (*Amanah*), sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, sifat *Tabligh* atau kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya Amanah dan Shiddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Dimilikinya empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama di butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal. Oleh karena itu,

rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu menjangkau calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Konsep ESQ (Emotional Spiritual Quotient) pada hakikatnya juga menghadirkan Allah SWT dalam bekerja dan berusaha. Hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan dalam ESQ mempunyai keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara.³¹

Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang atau organisasi. Mereka mendefinisikan kecerdasan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan tindakan kita. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan antara benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran moral ini, maka yang kita lakukan sangat sederhana yaitu menghadirkan Allah SWT dalam setiap keputusan.

³¹ *Ibid.*, hlm. 74-75

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Profil Pand's Collection Pandanaran Semarang

1. Sejarah Singkat Pand's Collection Pandanaran

Berprofesi sebagai dokter tidak membuat *Faizah Chamim* nyaman. Ketertarikannya dengan usaha berjualan busana muslim mendorongnya untuk meninggalkan profesi mapan itu. Terbukti pilihan hidup itu telah mengantarkan Faizah sebagai pengusaha busana muslim sukses di Semarang, Jawa Tengah. Musabaqah Tilawatil Quran (MTQ) di Semarang pada 1979 merupakan awal perjalanan Faizah menggeluti usaha berjualan busana muslim. Inspirasi datang ketika dia melihat pameran di lapangan Simpang lima yang merupakan rangkaian kegiatan MTQ. Faizah tertarik dengan bordir yang ditampilkan dari Kudus.

Berawal dari pemikiran tersebut, dia kemudian mencoba membawa kebaya bordir dari Kaliwungu ke Jakarta. Padahal waktu itu Faizah benar-benar buta dengan Ibu Kota. Apalagi dia juga masih berstatus mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang. Namun Faizah memberanikan diri menitipkan (konsinyasi) kebaya bordir tersebut ke gerai Danarhadi di Jalan Raden Saleh dan Batik Keris di Lantai 4 Sarinah Jakarta. Ketika akan kembali ke Semarang, Faizah membeli 59 karpet impor di Pasar Senen untuk dijual kembali di Semarang.

Demi menunjang usahanya, pada 1977 dia membeli rumah seluas 815 meter persegi di Jalan Pandanaran, Semarang (saat ini jadi Toko Pands Collection).

2. Lokasi Pand's Collection Pandanaran

Berdiri dan operasional pertama kali dengan nama Pand's Collection di Jalan Pandanaran No.47 Semarang pada tanggal 1 Mei 1987 dengan luas 100 m². Nama "Pand's" diambil dari lokasi jalan (Pandanaran) serta memiliki filosofi sejarah Ki Ageng Pandanaran selaku pendiri Kota Semarang. Pada perkembangannya, pada tahun 1990 luas toko menjadi 200m², dan pada tahun 2002 dengan adanya penambahan lahan di lokasi Jalan Pandanaran No.45 luas area toko Pand's Collection menjadi 800 m². Sejak awal berdirinya, Pand's Collection menjadi pionir dalam menyediakan busana muslim dan perlengkapan muslim bagi masyarakat di Kota Semarang bahkan Jawa Tengah. Lokasi outlet yang berada di jantung Kota Semarang menjadikan Pand's Collection sangat mudah dijangkau dari seluruh penjuru kota bahkan oleh pengunjung dari luar kota.¹

Pada tanggal 1 Juli 2012, Pand's Collection membuka outlet kedua di Yogyakarta tepatnya di Jalan Cornelis Simanjuntak 22. Selain outletnya yang luas dan nyaman, lokasinya pun sangat strategis, berdekatan dengan kampus Universitas Gadjah Mada dan beberapa kampus lainnya. Dan pada tahun 2014, Toko Busana Muslim Pand's Collection melakukan *rebranding* menjadi Pand's Muslim Department Store dimana dengan segmentasi

¹ *Ibid.* Dokumen Data .

keluarga islami Pand's Muslim Department Store siap melengkapi dan memberikan produk busana muslim yang terbaik serta perlengkapan ibadah lainnya untuk seluruh anggota keluarga mulai dari kebutuhan Ayah, Bunda hingga Kakak-Adik.

Pand's Muslim Department Store sebagai trend setter busana muslim dan perlengkapan ibadah menjadi solusi bagi siapa saja yang terus peduli dengan penampilan. Pasalnya segala kebutuhan busana muslim dan muslimah dapat ditemukan sesuai dengan kebutuhan bagi pemakainya, termasuk juga busana casual, formal maupun semi formal. Deretan jenis produk yang dapat diperoleh di Pand's Muslim Department Store diantaranya adalah Busana Muslim Stelan (dewasa-remaja-anak), Gamis (dewasa-remaja-anak), Blus, Aneka Jilbab (kerudung, topi muslimah, shall, bandana), Baju Koko atau Taqwa (dewasa-anak), Sarung, Peci atau Songkok & Kopyah, Rok, Celana Casual (pria-wanita), Pakaian Casual Pria, Jaket (pria-wanita), Pakaian Anak (pria-wanita), Stelan Jas, Daster & Baby Doll (dewasa-anak), Mukena (dewasa-anak), Sajadah, Batik & Kebaya, Perlengkapan dan Oleh-oleh Haji & Umroh, serta aneka Parfum Impor dan Aksesori.

Pand's Muslim Department Store terus berkomitmen menjadi yang terdepan bagi seluruh pelanggan dan masyarakat di Jateng dan DIY sehingga dengan menggunakan dan memakai produk Pand's, Citra Eksklusif Keluarga Islami akan terwujud. Perwujudan dari Citra Eksklusif Keluarga Islami antara lain masing-masing setiap anggota keluarga muslim

mampu menularkan citra positif dari setiap busana dan penampilan yang disandangnya, oleh karenanya Pand's Muslim Department Store menjadi pionir terdepan dalam penyediaan kelengkapan busana muslim tersebut dengan aneka pilihan yang terbaru. Saat ini Pand's Muslim Department Store juga telah menyediakan beberapa layanan khusus, antara lain Butik Eksklusif, Sanggar Kreasi Jilbab, Pembuatan Hantaran dan Mahar, serta Pand's Member Card.

Adapun Visi dan Misi dari Pand's Collection Pandanaran Semarang :²

VISI

“ Dunia Lebih Indah Dengan Busana Muslim ”.

MISI

- Menyediakan segala kebutuhan keluarga Islami
- Menampilkan inovasi baru
- Membina tim terbaik dari orang-orang terbaik untuk melaksanakan usaha yang menguntungkan
- Meningkatkan syiar Islam dan kesejahteraan bersama

Nilai Dasar (*Core Values*) Pand's Collection Pandanaran

Semarang:

PANDS:

- **P**rofesional
- **A**manah
- **N**ew Idea

² Hasil wawancara dengan Ibu *Sri Rejeki HR&GA Supervisor* Pand's Collection tanggal 14 Februari pukul 13:00 wib 2015

➤ **Disiplin**

➤ **Senyum, Sapa dan Sambut**

AHLI SORGA

A : Add Value	= Menambah Nilai
H : High Performance	= Kinerja Tinggi
L : Learn and Grow	= Belajar dan Tumbuh
I : Integrity	= Jujur dan Bertanggung Jawab
S : Syar'i	= Sesuai syariat Islam
O: Optimis	= Percaya Allah menolong kita
R: Respect Other	= Menghargai Pendapat Orang Lain
G: Go Extra Miles	= Bekerja Lebih
A: Abundance & Grateful	= Berkelimpahan dan Bersyukur

3. Struktur Organisasi Pand's Collection Pandanaran

Setiap perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya memerlukan suatu alat bantu yang disebut organisasi. Setiap perusahaan mempunyai susunan organisasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor itu meliputi keadaan staf, manajemen, dan owner. Maka untuk itu diusahakan adanya hubungan yang baik guna menjamin adanya kerjasama antar bagian-bagian tersebut.

Bentuk organisasi yang dilaksanakan pada Pand's Collection adalah staf dan lini (garis). Dengan bentuk tersebut di atas diharapkan dapat menunjukkan hubungan yang jelas antara pemimpin dan bawahan, maupun antara bagian yang satu dengan yang lain sehingga wewenang dan tanggung

jawab masing-masing bagian nampak jelas. Dalam struktur organisasi ini, direktur utama membawahi langsung semua aktivitas karyawan, meskipun semua bagian memiliki tugas yang berbeda antar satu dengan yang lainnya.

Direktur utama dibantu oleh bagian perencanaan dan pengembangan perusahaan, Internal Auditor dan Sekretaris Perusahaan yang senantiasa mendapat pengawasan dari direktur utama. Sedangkan di bawah Direktur Utama dibantu oleh masing-masing bagian yang dikelompokkan ke dalam beberapa divisi yaitu Divisi Pemasaran, Divisi Logistik, Divisi Produk Garmen, Divisi Keuangan dan Akuntansi, Divisi Umum dan Perwakilan. Untuk menunjang kegiatan sehari-harinya masing-masing divisi dibagi menjadi beberapa bagian yang setiap bagian dikepalai oleh seorang kepala bagian.³

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab yang ada pada Pand's Collection adalah sebagai berikut :

- 1) Presiden Direktur (Direktur Utama)
 - a. Sebagai pejabat tertinggi, bertugas memimpin perusahaan dibantu oleh Kepala Divisi Pemasaran, Logistik, Produksi, Keuangan dan Akuntansi, Divisi Umum.
 - b. Mengawasi langsung hasil-hasil kegiatan staf perencanaan dan pengembangan perusahaan, Internal Auditor serta Sekretariat Perusahaan

³ *Ibid*

- c. Mengawasi hasil-hasil kegiatan melalui sistem administrasi dan Pelaporan yang telah ditentukan
 - d. Memimpin rapat Direksi dan mengkoordinasikan usulan-usulan dari bawahan
- 2) Staf Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan Membantu Direktur Utama dalam hal penetapan strategi perusahaan, guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
- 3) Internal Auditor Memeriksa dan melaporkan kegiatan-kegiatan dan hasil-hasil kegiatan berbagai tingkat organisasi, sehingga Direktur Utama dapat secara obyektif mengawasi dan menilai kegiatan serta prestasi yang telah ditentukan.
- 4) Sekretariat Perusahaan Menyediakan fasilitas-fasilitas atau jasa-jasa kesekretariatan kepada perusahaan agar komunikasi perusahaan, baik ke dalam maupun ke luar dapat berjalan lancar
- 5) Store Manajer (Divisi Pemasaran)
- a. Merencanakan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan program pemasaran
 - b. Mengikuti perkembangan-perkembangan pasar khususnya barang-barang perusahaan dan umumnya terhadap barang-barang sejenis dari pesaing perusahaan
 - c. Mengusahakan agar senantiasa ada pelayanan penjualan yang baik dan wajar guna meningkatkan penjualan
- 6) Divisi Logistik

- a. Mengusahakan agar barang-barang yang dibutuhkan oleh berbagai unit organisasi perusahaan dapat diadakan dengan cara melakukan pembelian
- b. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan-pelaksanaan pembelian yang dilaksanakan oleh perusahaan
- c. Mengadakan hubungan yang baik dan wajar dengan supplier yang telah ditunjuk dalam pelaksanaan pembelian
- d. Mengatur dan mengawasi pemasukan, penyimpanan serta pengeluaran

7) Divisi Produksi Garmen

- a. Menyelenggarakan produksi pakaian jadi (garmen), dan mengusahakan agar semua produksi garmen perusahaan dapat berjalan dengan lancar dengan cara mengadakan perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap kegiatan di bidang produksi garmen
- b. Mengadakan penyesuaian antara kapasitas produksi garmen dengan rencana-rencana produksi garmen sehingga dapat mengatur pesanan-pesanan
- c. Mengikuti perkembangan yang dapat mempengaruhi produksi garmen dan berusaha agar diadakan penyesuaian

8) Divisi Keuangan dan Akuntansi

- a. Sesuai dengan kebijakan perusahaan di bidang keuangan, merencanakan, mengatur serta mengawasi penerimaan dan

pengeluaran dana, sehubungan dengan adanya transaksi-transaksi yang terjadi

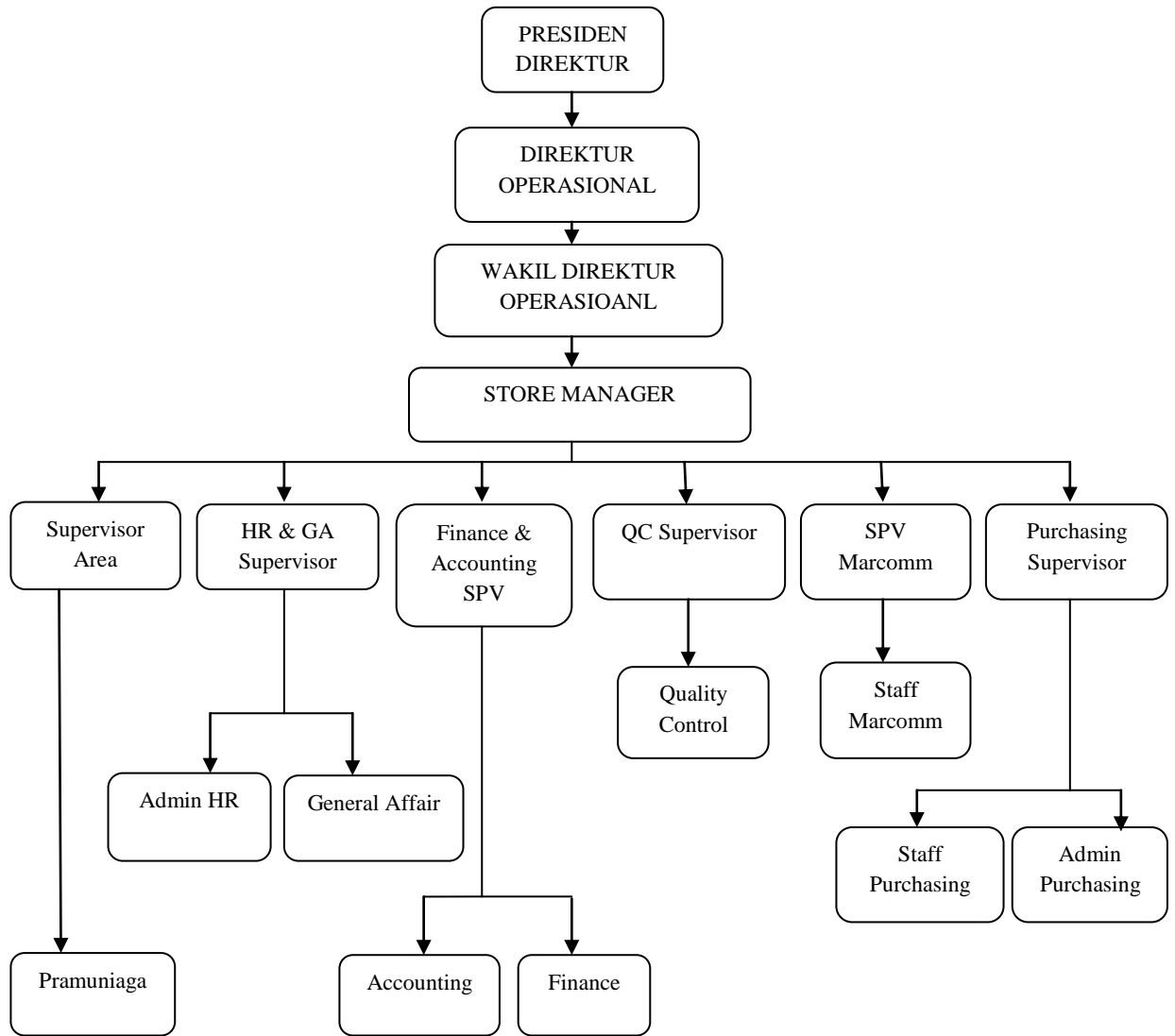
- b. Mengadakan suatu sistem keuangan yang baik, sehingga semua kegiatan perusahaan terutama yang berhubungan dengan keuangan dapat berjalan dengan lancar
- c. Mengatur dan mengawasi pencatatan kekayaan dan transaksi perusahaan sesuai dengan sistem akuntansi agar pencatatan dapat dilakukan secara tepat dan teliti

9) Divisi Umum

- a. Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan yang berkenaan dengan pengadaan, pemilihan dan penempatan pegawai
- b. Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan yang berkenaan dengan sistem penggajian, tunjangan tunjangan, kesejahteraan pegawai, promosi, pemindahan dan pemberhentian pegawai.

Gambar bagan struktur organisasi di Pand's Collection dapat dilihat dibawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI PAND'S COLLECTION PANDANARAN SEMARANG



Gambar¹: Dokumen Pand's Collection Pandanaran Semarang

Keterangan :

- Presiden Direktur = Dr. Faizah Chamim
- Direktur Operasional = Ir. H. Moch. Zaqi, MT,MM
- Wakil Direktur Operasional = Mutia Mandaka, MT
- Store Manager = Ripno Hadi Partono, SE
- Supervisor = Rani M.
Andri O.

	Ummym
	Ahmad I.
HR & GA Supervisor	= Sri Rezeki, A.,Md
Finance & Accounting SPV	= Dessy Adhini
QC Supervisor	= S. Heryanto
SPV Marcomm	= Sambari
Purchasing Supervisor	= Dwi H.
Admin HR	= Amalia Candra F.
General Affair	= S. Surya
Accounting	= Sri Susanti
Finance	= Izza M.

4. Personalia

Salah satu faktor produksi yang cukup penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu hal-hal yang berhubungan dengan masalah personalia harus diperhatikan yaitu kebutuhan, persyaratan, kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1) Jumlah karyawan

Sampai saat ini secara keseluruhan jumlah karyawan pada Pand's Collection ada 217 orang. Yang diantaranya dapat dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:⁴

⁴ *Ibid*

No.	Bagian Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Supervisor Area	4 Orang
2.	Pramuniaga	20 Orang
3.	HR&GA Supervisor	1 Orang
4.	Admin HR	1 Orang
5.	General Affair	1 Orang
6.	Finance&Accounting SPV	1 Orang
7.	Accounting	1 Orang
8.	Finance	1 Orang
9.	QC Supervisor	1 Orang
10.	Quality Control	85 Orang
11.	SPV Marcomm	1 Orang
12.	Staff Marcomm	32 Orang
13.	Purchasing Supervisor	1 Orang
14.	Staff Purchasing	40 Orang
15.	Admin Purchasing	27 Orang

Gambar²: Dokumen dari Pand's Collection Pandanaran Semarang

2) Jam Kerja di Pand's collection

Pada Pand's Collection kegiatan perusahaan berlangsung selama pagi sampai malam hari, sehingga kerja karyawan perlu dibagi menjadi beberapa shift, yaitu shift pagi dan shift siang. Shift pagi mulai pukul 08.00-16.00 WIB dan shift siang pukul 13.15 – 21.00 WIB

3) Sistem Pengupahan

Cara pemberian upah atau gaji kepada para karyawan di Pand's Collection dapat dibedakan, yaitu :

a. Upah Bulanan

Upah ini diberikan pada karyawan yang telah berstatus sebagai karyawan bulanan (staf), diberikan pada setiap akhir bulan dan besarnya tergantung dari pendidikan, jabatan, serta masa kerja masing-masing.

b. Upah Borongan

Upah ini diberikan pada karyawan borongan yang besarnya didasarkan pada produktivitas kerja. Biasanya upah borongan dibutuhkan pada saat menjelang lebaran.

c. Upah Tambahan (Premi)

Diberikan kepada karyawan yang berprestasi selama periode tertentu Adapun macam-macam premi yang diberikan Pand's Collection kepada para karyawan antara lain berupa premi absensi, premi jabatan, premi kondite

4) Kesejahteraan Karyawan

a. Kesehatan

Untuk memberikan jaminan hari tua bagi para karyawan, maka perusahaan telah mendaftarkan seluruh karyawan menjadi peserta Jamsostek sejak karyawan yang bersangkutan diangkat menjadi karyawan di perusahaan.

b. Tempat Peribadatan

Pand's Collection juga menyediakan mushola bagi karyawan dan umum untuk melaksanakan ibadah Sholat.

c. Pakaian Seragam

Seluruh karyawan mendapatkan jatah stel pakaian seragam

d. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Setiap tahun setiap karyawan mendapat tunjangan berupa uang dan bingkisan pada saat lebaran.

e. Pendidikan dan Training

Bagi karyawan biasa maupun staf, perusahaan mengadakan pendidikan atau training guna meningkatkan kemampuan, pengetahuan atau ketrampilan mereka.

5. Kriteria Khusus Karyawan Pand's Collection Pandanaran:⁵

Adapun kriteria khusus yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan baik laki-laki maupun perempuan pada Pand's Collection Pandanaran, yaitu Mampu berkomunikasi dengan baik, Mampu bekerja dengan taget (*Target Oriented*) dan Orientasi pada konsumen (*Customer Oriented*). Selain itu juga terdapat kriteria khusus dalam merekrut calon pelamar, yaitu:

1. Jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan (Dari jenjang SMA sampai S1)
2. Seorang muslim
3. Bersedia bekerja shift (Shift pagi dan Shift siang)

⁵ Hasil wawancara kepada Ibu *Sri Rejeki HR&GA Supervisor*

4. Berpengalaman dibidangnya minimal 2 tahun
5. Usia 20 sampai 35 tahun
6. Pria atau Wanita
7. Tinggi badan minimal 157 cm (Baik pria maupun wanita)
 - a) Standar penampilan bagi wanita:
 - i. Menggunakan sepatu hitam yang menutupi jemari dan tumit kaki (Fantovel)
 - ii. Menggunakan sepatu dengan tinggi hak antara 3-5 cm
 - iii. Menggunakan kaos kaki berwarna hitam
 - iv. Berkerudung hitam polos terusan atau kerudung segi empat hitam dan dalaman ninja warna putih
 - v. Memakai tata rias sederhana
 - vi. Pakaian atasan warna putih lengan panjang dan celana kain warna hitam.
 - b) Standar penampilan bagi pria:⁶
 - i. Menggunakan sepatu hitam (Fantovel)
 - ii. Menggunakan kaos kaki berwarna hitam
 - iii. Pakaian atasan warna putih lengan panjang dan celana kain warna hitam.
 - iv. Menggunakan ikat pinggang warna hitam

⁶ *Ibid*

B. Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Karyawan Pand's Collection

Pandanaran Semarang

Kegiatan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.⁷ Langkah pertama yang dilakukan dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dibebankan oleh orang-orang yang akan ditarik atau lebih dikenal dengan analisis suatu jabatan. Sebelum melakukan perekrutan, Pand' Collection Pandanaran biasanya terlebih dahulu menganalisis jabatan yang kosong.

Menurut Ibu Amalia Candra F. yang penulis wawancarai mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan pada bagian yang kosong sebelumnya akan menganalisis pekerjaan terlebih dahulu. kemudian apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan di masa depan.⁸ Perekrutan di Pand's Collection Pandanaran dilakukan berdasarkan waktu dan kebutuhan. Dijelaskan dalam wawancara tersebut bahwa jika berdasarkan waktu biasanya pada saat jelang bulan Ramadhan, Pand's Collection melakukan perekrutan besar-besaran pada bagian pramuniaga dan bagian produksi (Divisi Garmen) untuk membantu melakukan pekerjaan yang banyak ketika bulan Ramadhan. Karena jika bulan Ramadhan tiba, tingkat penjualan serta kehadiran pengunjung

⁷Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 134

⁸Wawancara kepada Ibu Amalia Candra F. bagian Admin HR Pand's Collection Pandanaran Semarang pada hari Kamis 26 Februari 2015 pukul 11:49 WIB

meningkat pesat, sehingga jika tidak ada penambahan karyawan untuk membantu maka manajemen personalia akan kerepotan untuk melayani para konsumen. Sehingga perlu diadakan perekrutan. Selain berdasarkan waktu, Pand's Collection melakukan perekrutan juga berdasarkan kebutuhan. Yaitu ketika ada bagian divisi yang kosong, maka perlu melakukan perekrutan. Misalnya perekrutan yang dilakukan pada tahun 2014, terdapat beberapa bagian divisi yang kosong yaitu bagian Admin HR membutuhkan 1 orang dan bagian teknis yang hanya membutuhkan 2 orang.

Sistem Rekrutmen yang digunakan oleh Pand's Collection adalah sistem *Merit*, Sistem *Merit* biasanya digunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan pekerjaan yang lowong. Sistem perekrutan ini didasarkan pada kecakapan dan kemampuan yang dimiliki oleh para calon pelamar. Karena Pand's Collection ingin mencari calon karyawan yang terbaik dari yang paling baik.

Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Pand's Collection adalah Sumber *Eksternal* yaitu untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong biasanya Pand's Collection mengandalkan para pelamar dari luar perusahaan atau referensi karyawan (rekanan), pemasangan iklan di surat kabar, media elektronik. Karena dengan Sumber *Eksternal* ini, maka dipihak Pand's Collection bisa mencari banyak peluang karyawan yang masuk untuk dicari atau diseleksi mana yang lebih baik.

Dalam perekrutan ini Pand's Collection menggunakan Metode Terbuka, yaitu dengan memasang iklan pada surat kabar (Harian Suara

Merdeka) dan media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet). Dengan Metode Terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas lebih besar.

Secara administratif calon karyawan harus mengumpulkan beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh Pand's Collection, antara lain:

1. Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar
2. Daftar riwayat hidup
3. Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
4. Pas foto 4x6 2 lembar
5. Fotokopi KTP

Adapun prosedur rekrutmen pada Pand's Collection melalui beberapa tahapan, diantaranya:

1. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui surat kabar maupun media elektronik
2. Diadakannya perekrutan setelah penerimaan berkas dari calon karyawan
3. Seleksi administratif (seleksi berkas)
4. Test tertulis, yang biasanya berisi test tentang pengetahuan umum dan agama
5. Test wawancara oleh pihak HR&GA Supervisor
6. Test Psikotes
7. Test wawancara langsung dengan divisi supervisor
8. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima

9. pemanggilan karyawan yang diterima

Dari uraian diatas maka dapat dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan di Pand's Collection sangat profesional. Karena dalam proses seleksi yang tidak profesioanl dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan direkrut karena pada dasarnya seleksi merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten.

Prosedur rekrut karyawan di Pand's Collection Pandanaran dilakukan secara tertulis, untuk mengetahui kemampuan calon pelamar. Melalui wawancara langsung sehingga dapat dilihat dari cara dia (karyawan) berbicara, bahasa yang digunakan dan prestasi yang dimiliki. Dari informasi wawancara tersebut diterima atau ditolak, selanjutnya Pand's Collection akan menempatkan calon karyawan yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum karyawan ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon karyawan wajib mengikuti pelatihan (*training*), calon karyawan akan dibekali tentang jabatan pekerjaan yang diberikan dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.⁹

⁹ *Ibid* wawancara

BAB IV

ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang

1. Sistem Rekrutmen

Pada dasarnya sistem rekrutmen yang diterapkan di Pand's Collection didasarkan pada kebutuhan. Artinya sistem rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan Pand's Collection akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung Pand's Collection dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan.¹

Sistem dalam rekrutmen karyawan di Pand's Collection adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Karyawan

Peramalan kebutuhan merupakan awal untuk merekrut karyawan baru, proses ini meliputi analisis kebutuhan, apakah memang benar-benar membutuhkan karyawan, sehingga tidak terjadi sesuatu hal yang merugikan. Perekrutan akan kebutuhan karyawan ini merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan

¹Wawancara dengan *Ibu Sri Rezeki A.,Md* selaku *HR&GA Supervisor* Pand's Collection Pandanaran Semarang pada hari Senin 9 Maret 2015 Pukul 13:35 WIB

tujuan relatif mudah, begitu juga sebaliknya jika karyawan yang diperoleh kurang memenuhi persyaratan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Secara teori proses rekrutmen untuk kebutuhan karyawan sebagai berikut:

a) Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka. Sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

c) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

d) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.²

Perekrutan karyawan ini juga harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan kepada analisis pekerjaan (*Job Analisis*), uraian pekerjaan (*Job Description*), spesifikasi pekerjaan (*Job Spesification*), persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*), dan evaluasi pekerjaan (*Job Evaluation*), bahkan perlu mempertimbangkan pemerayaan pekerjaan (*Job Enrichment*), perluasan pekerjaan (*Job Enlargement*), dan penyederhanaan

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hlm. 140

pekerjaan (*Work Simplification*). Perekrutan karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukannya.³

b. Prosedur Perekrutan

Seiring dengan banyaknya calon karyawan baru, maka perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SMA dan DIII tetapi juga lulusan S1. Tetapi tidak berarti orang yang ingin melamar menjadi tenaga kerja haruslah lulusan S1 semua. Karena pada dasarnya perusahaan juga tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir. Dan dari tenaga kerja yang ingin menjadikan pekerjaannya sebagai profesi, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sri Rezeki selaku HR&GA Supervisor Pand's Collection bahwa lulusan SMA atau DIII saja sudah cukup asalkan mempunyai keahlian dan kemampuan dibidangnya selain itu juga sudah sesuai dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan di Pand's Collection.⁴

Selain itu terdapat metode rekrutmen yang akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru menggunakan dua metode, yaitu Metode Terbuka dan Metode Tertutup. Metode Terbuka dilakukan dengan cara penarikan diinformasikan secara luas dengan

³Malayu S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 6*, Jakarta: Inti Idayu Press, 1994, hlm. 31

⁴Wawancara dengan Ibu Sri Rezeki selaku HR&GA Supervisor Pand's Collection Pandanaran Semarang tanggal 15 Maret 2015 Pukul 10:31 WIB

memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Sedangkan Metode Tertutup dilakukan dengan cara penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungan dengan perusahaan saja. Metode rekrutmen yang biasa dipilih oleh perusahaan atau organisasi dalam melakukan rekrutmen adalah seperti iklan, perusahaan karyawan, lembaga pendidikan, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi.⁵

Kemudian sistem perekrutan yang dilakukan Pand's Collection menurut Ibu Sri Rezeki selaku HR&GA Supervisor Pand's Collection adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan

Menentukan jabatan atau pekerjaan apa saja yang kosong dan segera membutuhkan karyawan. Kemudian Pand's Collection melakukan rekrutmen karyawan baru. Dari perekrutan karyawan baru tersebut, sehingga akan diperoleh beberapa calon karyawan yang melamar. Langkah awal yang harus dilakukan dalam perekrutan karyawan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan diberikan kepada orang-orang yang akan direkrut, dengan kata lain harus membuat yang namanya suatu analisis jabatan. Analisis jabatan (*Job Analysis*) perlu dilakukan

⁵*Ibid* wawancara.

dalam proses rekrutmen agar dapat merancang serta menetapkan uraian pekerjaan untuk menganalisis pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Sebelum mengadakan proses rekrutmen, Pand's Collection juga melakukan analisis jabatan.⁶

Tahapan dalam menentukan kebutuhan akan calon karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jabatan atau pekerjaan apa yang memerlukan adanya karyawan, maksudnya adalah pekerjaan ini selalu harus berkaitan dengan pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan, yaitu perencanaan sumber daya manusia atau karyawan.
 - b. Tahap selanjutnya mengambil data tentang masing-masing jabatan atau pekerjaan yang memerlukan karyawan.
 - c. Tahap lain adalah mencari tenaga kerja dari luar perusahaan (*Eksternal*). Dengan ini Pand's Collection mulai mengadakan perekrutan karyawan.
- 2) Mengumpulkan surat lamaran

Sebelum melakukan rekrutmen Pand's Collection akan mengumpulkan surat lamaran yang telah masuk selama periode tertentu untuk kemudian di seleksi sesuai kriteria dan kebutuhan.

⁶Malayu S. Hasibuan, *Ibid*

3) Panggilan

Setelah menyeleksi surat lamaran, hal yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan panggilan kepada calon karyawan yang terpilih sebagai kandidat.

4) Seleksi

Menurut Salah satu karyawan di Pand's Collection beberapa berkas yang harus dicantumkan dalam surat lamaran sama seperti surat lamaran pada umumnya yakni berisi surat lamaran, foto 3x4 dan 4x6, ijazah terakhir minimal SMA, D3, S1 kemudian disertakan dokumen pendukung yaitu Surat Keterangan catatan kepolisian (SKCK) dan surat keterangan Sehat.⁷ Sedangkan persyaratan umum dari calon karyawan adalah sebagai berikut:

a) Beragama Islam

Khusus bagi wanita mengenakan pakaian muslimah

b) Sehat jasmani, usia produktif dan tidak merokok

c) Jujur, bertanggung jawab, suka bekerja keras dan dapat bekerja secara kelompok.

d) Pendidikan minimal SMA sampai Perguruan tinggi.

e) Bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Pand's Collection

⁷Wawancara dengan *Agus Haryanto* salah satu karyawan Pand's Collection Pandanaran Semarang pada tanggal 4 Juni 2015 Pukul 10:00 Wib

Terdapat empat jenis seleksi yang dilakukan pada pand's Collection antara lain:⁸

1) Melalui Tes (Psikotes)

Setelah terkumpul beberapa calon karyawan dari awal proses rekrutmen, tahapan selanjutnya adalah mengikuti beberapa tes yang diadakan oleh pihak Pand's Collection. Beberapa tes yang diadakan oleh pihak Pand's Collection adalah tes tertulis.

2) Wawancara

Berikut daftar beberapa hal yang menjadi pertanyaan dalam wawancara pada Pand's Collection antara lain:

a) Motivasi

Pertanyaan yang dapat menggali motivasi antara lain:

1. Mengapa anda memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan ini?
2. Apa yang membuat anda tertarik dengan Pand's Collection ini?
3. Tanggung jawab apa yang anda anggap penting dalam pekerjaan?

b) Inisiatif

Pertanyaan yang dapat menggali aspek inisiatif antara lain:

⁸*Ibid* wawancara .

1. Ceritakan mengenai pendidikan dan pelatihan yang pernah anda ikuti.
2. Bagaimana anda mendapatkan pekerjaan selama ini? (apakah melalui iklan, referensi, dsb) – untuk yang sudah pernah bekerja.

c) Sikap kerja

Pertanyaan yang dapat menggali aspek sikap kerja antara lain:

1. Seandainya ada pengalihan tanggung jawab pada pekerjaan yang anda pegang, bagaimana anda menyikapinya?
2. Ceritakan mengenai pengalaman kerja anda. (untuk yang sudah bekerja)
3. Apa tanggung jawab anda pada posisi tersebut? (untuk yang sudah bekerja)

3) Mengumumkan hasil tes

Calon karyawan yang sudah mengikuti beberapa tes yaitu tes tertulis, tes wawancara dan psikotes. Kemudian diumumkan hasilnya, siapa saja yang diterima sebagai karyawan Pand's Collection dalam kurun waktu kurang lebih 2 minggu setelah pelaksanaan tes selesai.

4) Training

Pelamar yang lolos seleksi akan diterima sebagai Calon Pegawai Masa Training (CPMT) selama 3 bulan. Kemudian Calon Pegawai Masa Training (CPMT) yang telah melewati masa training dan dinilai dapat bekerja dengan baik, dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Masa Percobaan (CPMP) dengan masa percobaan 6 bulan. Setelah Calon Pegawai Masa Percobaan (CPMP) telah melewati waktu 6 bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi Calon pegawai selama 6 bulan atau maksimal 1 tahun. Dan apabila selama 12 bulan dapat bekerja dengan baik, Calon karyawan dapat diangkat menjadi karyawan tetap, sehingga calon karyawan yang diterima difungsikan untuk menangani pekerjaan tertentu.

5) Penilaian calon karyawan

Pada masa pelatihan (*training*), diadakan penilaian untuk menentukan dapat tidaknya yang bersangkutan di angkat menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak. Penilaian dilakukan dengan cara menilai hasil kinerja calon karyawan tersebut, apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Menurut Ibu Sri Rezeki selaku HR&GA Supervisor di Pand's Collection sebagai bahan pelengkap dalam penilaian calon karyawan tetap yang menjalani training selama 6 bulan sebelum penilaian, karyawan *training* dipantau langsung kinerja dalam bekerja di Pand's Collection oleh supervisor dan di laporkan langsung dengan HRD Pand's Collection.

Sistem rekrutmen yang digunakan untuk mendapatkan karyawan baru adalah Sistem kecakapan (*System Merit*). Pand's Collection menggunakan Sistem *Merit* dikarenakan perekrutannya didasarkan pada kecakapan, bakat, kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.⁹ Menentukan kualitas ini harus terbukti dengan tes tertulis tes wawancara dan psikotes, ijazah yang dimiliki dan surat keterangan lain seperti surat keterangan sehat jasmani dari dokter. Kecakapan yang dimaksud disini bukan berarti cakap wajahnya, akan tetapi cakap yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan. Mempunyai bakat dalam bidang pekerjaan, mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Semakin bertambah pengalaman karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka semakin mudah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan mudah memecahkan kesulitan dalam pekerjaan yang dibebarkannya, dan semakin pula terampil menggunakan peralatan serta menerapkan keahliannya maka akan menimbulkan suatu keuntungan baik bagi pihak perusahaan maupun keuntungan dari pihak karyawan.

⁹Slamet Saksiono, *Ibid*

2. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang akan masuk ke dalam perusahaan. Dalam merekrut karyawan Pand's Collection menggunakan dua metode yaitu Metode Tertutup dan Metode Terbuka. Metode Tertutup adalah suatu metode yang dalam perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada pihak karyawan dalam. Metode ini biasanya yang menyampaikan adalah pihak karyawan Pand's Collection itu sendiri. Sedangkan Metode terbuka adalah suatu metode yang dalam perekrutannya diinformasikan secara luas.¹⁰

Metode ini meliputi sebagai berikut :

1. Iklan
2. Media elektronik
3. Media koran
4. Panflet

Adapun dari kedua metode tersebut, yang lebih dominan diterapkan pada Pand's Collection adalah Metode Terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan agar pelamar yang masuk banyak dan peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas pun juga lebih banyak. Metode terbuka ini sesuai dengan manajemen syariah yaitu agar lebih transparan dalam memberikan informasi, termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari lowongan pekerjaan. Prinsip transparan ini digunakan oleh Pand's Collection karena agar lebih

¹⁰ Handoko Hani. T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty Cet 1, 1987, hlm. 23 .

memberikan informasi kepada siapapun, terutama informasi tentang lowongan pekerjaan dan agar tidak menipu para pelamar kerja. Di samping karena alam raya ini di ciptakan oleh Allah Swt bukan hanya untuk satu orang atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga harus memberikan kesempatan pada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat AL-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya :*“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Surat AL-Mulk ayat 15)*¹¹

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah swt dan tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehinggalah dalam hal ini tidak layak dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seorang atau golongan hanya karena kedekatan hubungan saja.¹²

3. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen karyawan adalah tempat asal dimana karyawan berada, dapat diperoleh dari dalam ataupun dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen karyawan yang ada di Pand's Collection mencakup dua Sumber yaitu Sumber *Internal* dan Sumber *Eksternal*. Sumber *Internal* diambil jika karyawan yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan

¹¹Moh. Rifai, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang : CV Wicaksana, 1991, hlm. 508.

¹²Mursi, Ahmad Hamid, *Sumber daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*, Yogyakarta : Gema Insani, 1997, hlm. 40.

pengalaman yang cukup yang sudah ada didalam perusahaan tersebut. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan dan promosi.

Sedangkan Sumber *Eksternal* diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada karyawan yang dapat mengisinya, posisi yang kosong tersebut terjadi akibat perkembangan *Pand's Collection* yang sangat pesat walaupun terdapat saingan yang perdekatan dengan *Pand's Collection* Sehingga perusahaan mencari karyawan dari luar. Karena banyaknya pekerjaan yang tidak bisa di rangkap atau yang di tangani oleh manager yang telah ada.

B. Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Pand's Collection dalam Perspektif Syariah

Dalam kegiatan hasil wawancara pada objek penelitian langsung rekrutmen sebagai suatu proses untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan merupakan tahapan paling awal dalam manajemen personalia. Bahwasanya rekrutmen adalah proses merekrut dan penempatan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Meskipun pada dasarnya *Pand's Collection* hanya menjual Brand pakaian muslim saja, akan tetapi manajemen yang dilakukan juga menggunakan berbasis manajemen syariah salah satunya manajemen dalam merekrut setiap calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan

rekrutmen yang sangat selektif, adil, transparan, dan berdasarkan pada kepatutan, kelayakan dan kriteria khusus. Selain itu terdapat kegiatan keislaman yang dilakukan oleh seluruh karyawan dadi setiap hari dan setiap minggu seperti kegiatan Sholat Dhuha berjamaah yang dilakukan oleh seluruh staff karyawan, diadakan pengajian rutin minggu kedua setiap bulan, adanya brifing dan membaca ayat-ayat suci Al- Quran sebelum toko dibuka, adanya aturan bagi setiap karyawan wanita atau pria untuk berpakaian muslim dan muslimah, dan para karyawan mempunyai tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria dalam syariah islam. Rekrutmen yang dilaksanakan sebenarnya sama pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi, dan masih banyak lainnya.

Pengertian tersebut bisa dipahami dalam firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 :

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

Artinya: *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS Al-Qashash ayat 26)¹³*

Dari ayat diatas terdapat lafadz *Ista'jarta* yang berarti menjadikan dia untuk dijadikan pekerja. Lafadz *Qawiyyul amiinu* diartikan kuat (sehat jasmani rohani) dan dapat dipercaya. Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan haruslah memilih mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis

¹³Moh. Rifai, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Op.cit., hlm.353

pekerjaan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya). Amanah disiniartinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Pand's Collection juga sudah mempunyai beberapa kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif syariah yaitu:

1. Kecakapan Karyawan

Kecakapan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang calon karyawan Pand's Collection mempunyai sikap profesional, mampu berkomunikasi dengan baik, amanah, *New Idea* (banyak ide atau gagasan baru) disiplin dan ramah. Selain itu, kecakapan untuk bersikap jujur, bertanggung jawab dan mau belajar tumbuh lebih baik juga diharapkan.

2. Kesehatan Moral dan Fisik

Pand's Collection menuntut semua karyawan haruslah sehat baik jasmani dan rohani, dikarenakan karyawan yang sehat dan kuat akan lebih cakap daripada karyawan yang lemah atau sakit. Begitu juga dengan karyawan yang jujur dan bertanggung jawab nantinya akan bekerja dengan lebih baik.

3. Pengetahuan yang baik

Berpengetahuan baik yaitu daya upaya seseorang dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara yang bijaksana. Pada Pand's

Collection setiap calon karyawan sebelum diterima untuk bekerja harus mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk meningkatkan pengetahuannya agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak mau menerima calon karyawan yang tidak mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam meningkatkan perkembangan yang ada di Pand's Collection.

4. Pendidikan dan Latihan

Pand's Collection dalam memilih dan menentukan karyawan berdasarkan pendidikan dan latihan karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti daripada karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Adapun kriteria yang diinginkan bahwa setiap calon karyawan harus yang berpendidikan dan terlatih dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuannya misal bagi lulusan SMA bekerja sebagai Pramuniaga, *Quality Control*, *Customer Service*, JP (JagaPintu). Dan pada tingkatan atau jenjang yang lebih tinggi diutamakan lulusan D3 dan S1 diharuskan bisa mengoperasikan komputer dan mempunyai pengalaman kerja. Biasanya pada bagian divisi Supervisor, HR (*Head Resourch*), *Manager*, Admin, *Finance*, *Accounting* dan *Marcomm*.

Selain itu, Pand's Collection calon karyawan juga harus terlatih dalam arti mempunyai suatu kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap calon karyawan misalnya kemampuan untuk

berkomunikasi dengan baik, mampu bekerja dengan target (*Target Oriented*), orientasi pada konsumen (*Customer Oriented*), mampu mengoperasikan komputer dan mampu mengoperasikan alat-alat garmen. Untuk mengetahui calon karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka calon karyawan biasanya terlebih dahulu melakukan beberapa tes seperti Tes tertulis, Tes Wawancara, Psikotes, Tes Kesehatan.

Hal ini sesuai dengan kriteria dalam syariah islam yang melarang untuk membebani seseorang dengan yang tidak mampu dikerjakan, dan agama islam menganjurkan untuk memilih karyawan yang berpendidikan dan berkemampuan khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan dan Rasulullah Saw dalam Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ ح وَ حَدَّثَنِي
 إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْدَرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي
 قَالَ حَدَّثَنِي هَلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ
 قَالَ بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ
 جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ
 وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ أَيْنَ أُرَاهُ
 السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضَيَّعَتْ
 الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ
 إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه ابخا ري)

Artinya :Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan berkata, telah menceritakan kepada kami Fulaih. Dan telah diriwayatkan pula hadits serupa dari jalan lain, yaitu Telah menceritakan kepadaku Ibrahim bin Al Mundzir berkata, telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Fulaih berkata, telah menceritakan kepadaku bapakku berkata, telah menceritakan kepadaku Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah berkata: Ketika Nabi shallallahu 'alaihiwasallam berada dalam suatu majelis membicarakan suatu kaum, tiba-tiba datanglah seorang Arab Badui lalu bertanya: Kapan datangnya hari kiamat (kehancuran)? Namun Nabi shallallahu 'alaihi wasallam tetap melanjutkan pembicaraannya. Sementara itu sebagian kaum ada yang berkata; beliau mendengar perkataannya akan tetapi beliau tidak menyukai apa yang dikatakan yaitu, dan ada pula sebagian yang mengatakan; bahwa beliau tidak mendengar perkataannya. Hingga akhirnya Nabi shallallahu 'alaihi wasallam menyelesaikan pembicaraannya, seraya berkata: Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi? Orang itu berkata: saya wahai Rasulullah!. Maka Nabi shallallahu 'alaihiwasallam bersabda: Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat. Orang itu bertanya: Bagaimana hilangnya amanat itu? Nabi shallallahu 'alaihiwasallam menjawab: Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran). (HR . Bukhari -6015)¹⁴

¹⁴Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa-Hukmu al-Muhammadiyah*,

5. Kesempurnaan Kerja

Rasulullah Saw yang menekankan pada aspek keindahan setiap benda Rasulullah amat menyadari akan pentingnya kecantikan dan keindahan setiap benda. Oleh karena itu beliau membuktikan bahwa Islam memberikan peranan yang lebih terhadap keahlian seseorang dan pada saat yang sama mengalahkan kecantikan dan keindahan dalam setiap benda.

Kriteria rekrutmen ini berhubungan dengan kriteria yang lain seperti pengetahuan dan pengalaman calon karyawan. Sehingga Pand's Collection juga memenuhi kriteria kesempurnaan kerja yang diterapkan dalam ekonomi islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang rekrutmen karyawan pada Pand's Collection Pandanaran Semarang, dapat diambil kesimpulan bahwa Pelaksanaan perekrutan karyawan pada Pand's Collection sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam, terbukti bahwa Pand's Collection telah menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan, keadilan, dan kejujuran. Selain itu, Pand's Collection menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu meliputi kafaah (*keahlian*), amanah (*terpercaya*), himatul 'amal (*etos kerja tinggi*).

Pand's Collection Pandanaran Semarang menggunakan beberapa sistem untuk proses perekrutan tenaga kerja. Sistem Kecakapan (*System Merit*) yaitu sistem perekrutan yang didasarkan atas keahlian, kecakapan, kesehatan, dan pengalaman. Sedangkan Metode yang lebih dominan diterapkan oleh Pand's Collection adalah Metode Terbuka. Metode Terbuka ini dilakukan dengan memasang iklan pada surat kabar (harian Suara Merdeka) dan pada media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet,dll). Pand's Collection juga menggunakan Sumber *Internal* dan *Eksternal*. Sumber *Internal* melalui promosi yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya. Sedangkan Sumber

Eksternal melalui program pemasangan iklan di surat kabar dan media elektronik.

B. Saran

Dari hasil observasi langsung di Pand's Collection Pandanaran Semarang, penulis memberikan beberapa saran bagi pihak Pand's Collection antara lain:

1. Sebaiknya lebih diperbanyak informasi lowongan pekerjaan yang ada di Pand's Collection. Tidak hanya di koran suara merdeka, info job lowker (JobsDB, Jobstreet saja) akan tetapi lebih meluas lagi seperti media massa iklan di tv, baliho, brosur, internet (facebook atau twitter dll) yang dilihat oleh banyak massa.
2. Kepada pihak Pand's Collection agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Puji syukur *Alhamdulillah*, dengan hidayah, inayah, sertataufik Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini tidak lain karena keterbatasan yang ada pada penulis, namun dengan semangat optimis penulis berharap akan adanya saran dan kritik yang membangun. Akhirnya tidak ada kata yang paling bijak kecuali syukur *Alhamdulillah* atas segala karuniaNya. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya

dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi *khasanah* ilmu pengetahuan. *Amiinyaarobbal 'alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 106
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm. 102
- Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, hlm. 389
- <http://www.pands.co.id/profil> 02/11/2014 20:40
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar dan kunci keberhasilan*, Jakarta: PT Inti Idayu Press, Cet 6, 1994, hlm. 44. 45
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012, hlm. 140
- Bungin M.Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif.Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001, hlm.42
- Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, jilid 2, Yogyakarta : Andi Offset, 2001, hlm.32
- Tim penulis Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN WALISONGO Semarang, *pedoman Penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN WALISONGO Semarang, 2014*, hlm.17
- Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 6

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian, sebuah pendekatan praktek*, Jakarta: Rineke Cipta, Edisi Revisi V, 2002, hlm. 206
- Karim Helmi, *Fiqh Muamalat, Cetakan I*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997, hlm. 29
- Mukaram dan Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999, hlm. 49
- Ardana I Komang dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 57
- Tulus Moh. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1996, hlm. 60-61
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, , *Manajemen Syariat*, Jakarta : PT Raja Grafindo, 2006, hlm. 105
- Rindyah Hanafi dan Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002, hlm.131
- Siagian Sondang P, *MPA Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineke Cipta, 1995, hlm. 102
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, hlm. 179
- Saksono Slamet, *Administrasi Kepegawaian, Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, hlm. 55. 31
- A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT PradnyaParamitha, 2007, hlm. 101. 27
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta:Bumi Aksara, 2011, hlm.76

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

Hakim Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, hlm.197

Ahmad Ibrahim Abu Shin, , *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 106

Rosiah dan Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 134

Hasibuan Malayu S., *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 6*, Jakarta: Inti Idayu Press, 1994, hlm. 31

Hani. T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty Cet 1, 1987, hlm. 23 .

Rifai Moh., *al-Qur''an dan Terjemahnya*, Semarang : CV Wicaksana, 1991,hlm.508.

Ahmad Hamid Mursi, , *Sumber daya Manusia yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sain*, Yogyakarta : Gema Insani,1997, hlm. 40.

Ahmad al-Hasyimi Marhum Sayyid, *Mukhtarul Ahaadits wa-Hukmu al-Muhammadiyah*,Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misriyah. Hlm 34