

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN
DI PT. TOHA PUTRA SEMARANG
(Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata I
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

SOFYANA LAYLIA LUDEI
092411165

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

Prof. Dr. H. Mujiyono Abdillah, MA

Jln. Prof. Hamka No. 4 Ringinsari Rt/Rw 01/06 50815 Ngaliyan
Semarang.

A.Turmudi SH, M.Ag

Jln. Madukara II No. F-27 Perum Sukoharjo Indah (PSI) Rt/Rw 05/08
Margoharjo Pati

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (eksemplar)

Hal : Permohonan Ujian Munaqosah

A.n. Sofyana Lailya Ludfi
Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan
seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah saudara:

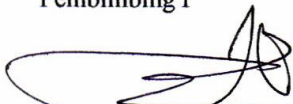
Nama : **Sofyana Lailya L**
NIM : **092411165**
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Toha
Putra Semarang (Studi Kasus PT. TOHA
PUTRA Semarang)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi tersebut
dapat segera dimunaqasahkan.
Demikian harap maklum adanya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

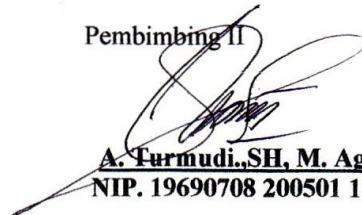
Semarang, November 2015

Pembimbing I



Prof. H. Mujiyono Abadillah, MA
NIP. 19590215 1985031 005

Pembimbing II



A. Turmudi, SH, M. Ag
NIP. 19690708 200501 1 004



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Jl. Prof. DR. Hamka Km. 02 Telp. / Fax. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Sofyana Lailya Ludfi
NIM : 092411165
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang (Study Kasus PT. Toha Putra Semarang)

Telah Dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal:

11 DESEMBER 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana (Strata Satu/S1) dalam Ekonomi Islam.

Semarang, 11 Desember 2015

Dewan Penguji

Penguji I

Drs. Saekhu, MH
NIP. 19690120 199403 1 004

Penguji II

A. Tarmudi, SH, M. Ag
NIP. 19690708 200501 1 004

Penguji III

Rahman el Junusi
NIP. 19671118 2000003 1 001

Penguji IV

Dr. Ari Kristin P, SE, M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004

Pembimbing I

Prof. H. Mufiono Abadillah, MA
NIP. 19590215 1985031 005

Pembimbing II

A. Tarmudi, SH, M. Ag
NIP. 19690708 200501 1 004

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Oleh karena itu rekrutmen haruslah dilakukan sebaik mungkin agar tidak terjadi salah rekrut yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi perusahaan. Manfaat utama dari proses perekrutan adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mendapatkan karyawan yang tepat untuk jabatan. Sedangkan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam merekrut karyawan berdasarkan keahlian, kejujuran, dan pengetahuan ilmu agama.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang dalam perspektif manajemen syariah? Dan tujuan dari rekrutmen ini adalah: 1). Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang. 2). Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen yang diterapkan di PT. Toha Putra Semarang dengan konsep manajemen sumber daya insani secara islam. Metode 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang berlaku di PT. Toha Putra Semarang sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu menggunakan sistem *Meryt*. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam pada dasarnya sudah dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan artinya rekrutmen sudah sesuai dengan al-Qur'an dan hadist nabi dan dilakukan setelah analisis.

Kata kunci : Rekrutmen Karyawan, Manajemen Islam

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan

Semarang 26 November 2015

Deklarator



Sofyana Lailya Ludfi

092411165

MOTTO

*Bekerjalah untuk dunia mu seakan kamu hidup selamanya
dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan kamu mati esok hari*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Ayah dan Ibu tercinta (Marsudi dan Chibaniyah) yang telah membesarkanku, terima kasih atas segala kasih sayang serta do'anya untuk kesuksesan putrinya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan maghfiroh-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kehadiran Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat dan para pengikut beliau, dengan harapan semoga kita mendapat syafa'at di hari akhir nanti.

Kepada semua pihak yang membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya bisa menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. 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. H. Nur Fatoni M.Ag, selaku Kajar Ekonomi dan Bisnis Islam, serta Bapak H. Ahmad Furqon Lc, M.A selaku Sekjur Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Prof. Dr. H. Mujiyono Abdillah, MA, dan A. Turmudi SH, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang tulus ikhlas membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
5. Alm Bapak Johan Masruhan, selaku wali studi saya yang selalu membimbing dalam kuliah.

6. Segenap pihak Bapak dan Ibu Dosen Ekonomi Islam dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
7. Pihak PT. Toha Putra Semarang Pimpinan dan karyawannya yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.
9. Teristimewa untuk Ayah dan Bunda yang tak lupa mendoakan untuk kesuksesan putrinya.

Teriring do'a semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan dari semuanya dengan sebaik-baik balasan. Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan. Namun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 11 Desember 2015

Penulis,

Sofyana Lailya Ludfi
092411165

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Abstrak.....	iii
Halaman Deklarasi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii

BAB 1 : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Metodologi Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan	12

BAB II : KAJIAN REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

A. Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Rekrutmen karyawan	15
2. Tujuan Rekrutmen	17
3. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan	18
4. Metode Rekrutmen Karyawan	21
5. Sistem Rekrutmen Karyawan.....	22

6. Proses Rekrutmen Karyawan	24
7. Prosedur Pemilihan Karyawan	26
8. Kendala-kendala Dalam Rekrutmen	28
B. Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Insani secara Islam	30
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah berdirinya PT. Toha Putra.....	35
B. Visi dan Misi PT. Toha Putra Semarang	37
C. Tujuan Pendirian PT. Toha Putra Semarang.....	38
D. Struktur Organisasi PT. Toha Putra Semarang	39
E. Data Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang	49
F. Lokasi PT. Toha Putra Mangkang	52
G. Bidang Usaha PT. Toha Putra Semarang.....	52
H. Manajemen PT. Toha Putra Semarang	53
BAB IV ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI	
A. Konsep Rekrutmen Karyawan di PT Toha Putra...	69
B. Prosedur Rekrutmen Karyawan di PT Toha Putra.	70
C. Sumber Rekrutmen Karyawan di PT Toha Putra...	73
D. Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Toha Putra	73
E. Metode Rekrutmen Karyawan di PT Toha Putra...	75
F. Analisis Rekrutmen Karyawan PT. Toha Putra dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.....	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran-saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya bakat, kreativitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan - tujuan organisasi yang dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan,

¹ Moh. Agus Tulus, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992, hlm 2

dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.²

Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.³

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terhadap suksesnya organisasi. Manajemen

² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009. Hlm 10

³ Manulang, *Pengantar Bisnis edisi I*, Yogyakarta : Gadjadarmas University Press, 2002, hlm 271.

⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta: 2001 hlm 50

sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan perencanaan, analisis sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan kesehatan, keselamatan dan keamanan hubungan ketenagakerjaan buruh. Setelah diadakan perencanaan SDM dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi.⁵

Maksud rekrutmen di sini adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen mulai berlangsung dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.⁶

Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan tenaga kerja. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik,

⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia--*, hlm 51

⁶ Muhammad Aji Nugroho "Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I(persero)Bandara Internasiol Sultan Hassanudin Makasar". Makasar. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sultan Hasanudin Makasar. 2012

tepat, dan tulus yang sesuai dengan prinsip manajemen syari'ah. Manajemen syari'ah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada akidah Islam (Al-Qura Hadits). Suatu fitrah jika manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta berusaha untuk mencari pekerjaan untuk bisa memperoleh kekayaan tersebut. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya, memberi pertolongan kepada kaumnya yang membutuhkan, berjalan di jalan Allah dan menegakkan kalimat-Nya.⁷ Sesuai dengan firman Allah :

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ

عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

Artinya : *“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rizki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rizki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rizki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah.”*(Qs. An Nahl:71)⁸

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi. Adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang

⁷ Widjajakusuma, et al. *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan, 2002, hlm.25

⁸ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang. PT. Toha Putra. 2008. Hlm. 552

berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong. Yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan rekrutmen. Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi, merupakan kegiatan personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas. Dapat mendukung produktivitas dalam suatu perusahaan.⁹

Rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya.¹⁰

PT. Toha Putra sistem operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama Islam (Al-Qur'an-Hadist). PT Toha Putra Semarang merupakan perusahaan percetakan yang mempunyai karyawan sebanyak 225 orang yang terdiri dari

⁹ A. Sihotang, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pradnya Paramitha, 2007

¹⁰ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia---*, hlm. 69

105 karyawan laki-laki dan 120 karyawan perempuan dengan perincian sebagai berikut:¹¹

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan
1	Laki-laki	105
2	Perempuan	120
JUMLAH		125

Dari tabel di atas dapat kita ambil suatu pengertian bahwa jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan, berselisih 15 orang, yakni jumlah karyawan lebih banyak perempuan, ini dikarenakan perempuan lebih dibutuhkan dalam masalah percetakan. Dalam merekrut karyawan pihak Toha Putra tidak hanya menitikberatkan pada jenjang pendidikan calon karyawan akan tetapi mempertimbangkan aspek-aspek seperti keahlian, pengalaman kerja, dan tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan tetapi juga ilmu agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga. Untuk melaksanakan tujuan dalam perencanaan rekrutmen tenaga kerja tersebut maka PT. Toha Putra Semarang membutuhkan SDM yang berkualitas.¹²

Bapak Joko menyatakan di PT. Toha putra untuk merekrut karyawan membutuhkan proses perencanaan tenaga kerja, karena agar dalam rekrutmen tidak ada kesalahan karyawan yang direkrut. Metode yang digunakan PT. Toha

¹¹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang*, hlm 12

¹² Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, 12

Putra yaitu metode terbuka dan tertutup. Dalam merekrut karyawan PT. Toha Putra Semarang memiliki kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Adapun kriterianya wajib bisa membaca dan al-Qur'an dengan fasih dan *makhrijul hurufnya* harus benar selain itu juga ada pertimbangan khusus bagi yang hafal al-Qur'an hal ini dikarenakan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam mencetak al-Qur'an dan menjaga keaslian dari al-Qur'an tersendiri. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, maka PT. Toha Putra Semarang melakukan rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan nilai – nilai ke-Islamannya.¹³ Berawalnya dari masalah ini maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: *“Analisis Rekrutmen Karyawan pada PT. Toha Putra Semarang dalam Perspektif Manajemen Syari’ah.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan untuk memperjelas arah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT TOHA PUTRA dalam perspektif manajemen syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹³ Wawancara dengan bapak Joko Utomo (Selaku Kepala Bagian Personalia) Tanggal 11-8-2015

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT. Toha Putra Semarang.
- b. Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen karyawan yang diterapkan PT. Toha Putra Semarang sesuai konsep manajemen syariah.

D. Tinjauan Pustaka

Ahmad Munadin (052411018) “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal” hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan di Rumah Sakit Islam Kendal dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga kerja. Dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Kendal sudah memenuhi kriteria manajemen syariah yaitu berupa sistem yang digunakan merekrut menggunakan sistem *meryt* dan *carir*. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah metode terbuka. Sedangkan dalam proses seleksi dan penempatan tidak hanya menitikberatkan pada segi lahir (*performance*) keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah

yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).¹⁴

Muhammad Aji Nugroho (21104772) Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Angkasa Pura(persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.¹⁵

Sedangkan skripsi yang penulis buat berjudul “*Analisis Rekrutmen Karyawan di PT TOHA PUTRA Semarang* “. Pokok pembahasannya adalah tentang proses rekrutmen tenaga kerja

¹⁴ Ahmad Munadin, “*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah*”, Skripsi, Semarang: Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang .hlm 84

¹⁵ Muhammad Aji Nugroho, ” *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura(persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Skripsi, Makassar: Perpustakaan Universitas Sultan Hasanudin. Makasar. Hlm 34

yang dilakukan pada PT. Toha Putra Semarang dalam perspektif manajemen syari'ah.

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian antara lain:

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian lokasi yang dituju peneliti adalah PT. Toha Putra Semarang berada di Jl Raya Mangkang Kulon Semarang Jawa Tengah

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) sedangkan pendekatan memakai penelitian kualitatif yang dilakukan di PT. Toha putra Semarang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.¹⁶

3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data tersebut dapat diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan. Adapun data yang

¹⁶ Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan XVII. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. 2002. Hlm 4

dimaksud adalah berupa dokumen-dokumen PT. Toha Putra profil dan struktur organisasi PT Toha Putra.¹⁷

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan yang diteliti.¹⁸

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara/Interview

Wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh keterangan, dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif. Teknik ini menuntut peneliti mampu bertanya sebanyak-banyaknya dengan perolehan jenis data tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang rinci. Hubungan antara peneliti dengan responden atau informan harus sudah dibuat akrab, sehingga subyek-subyek penelitian bersikap terbuka dalam menjawab setiap pertanyaan.¹⁹

¹⁷ Moh. Pabandu Tika. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006. Hlm 57

¹⁸ Moh. Pabandu Tika. *Metodologi Riset Bisnis---*, hlm 64

¹⁹ Cholid Narbuko dan H. Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, hlm 85

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.²⁰ dalam hal ini peneliti memanfaatkan arsip atau data-data yang berhubungan dengan sejarah berdirinya PT TOHA PUTRA. Struktur organisasi, tujuan, jumlah pengurus, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mendukung landasan teori dan data yang dapat menunjang penelitian.

5. Analisis data

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Semua data yang diperoleh baik secara wawancara secara deskriptif, dokumentasi dan literature, diolah dan dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Dengan cara ini diharapkan dapat konsisten analisis data secara keseluruhan. Karena mengingat penelitian ini bersifat deskriptif, maka digunakan analisis data filosofis atau logika yaitu analisis induktif.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub bab yaitu:

²⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.1986. hlm 334

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN

Pada bab ini memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas topik permasalahan tersebut. Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu tentang proses MSDM dalam koridor Islam.

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum obyek penelitian yaitu PT. TOHA PUTRA

BAB IV PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PT. TOHA PUTRA DALAM PERSPEKTIF MSDI

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian, analisis terhadap rekrutmen karyawan dalam perspektif manajemen syari'ah pada PT TOHA PUTRA

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran secara garis besar atas hasil penelitian. Bab ini merupakan bagian terakhir penelitian setelah dilakukannya analisis data yang disimpulkan dan selanjutnya digunakan untuk memberikan saran untuk perubahan yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI SECARA ISLAM

A. Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi.²¹

Dalam buku-buku dan literatur-literatur lainnya biasanya penarikan (rekrutmen) menggunakan kata pengadaan. Pengadaan adalah fungsi operasional pertama dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.²²

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan

²¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* --, hlm 71

²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hlm 27

latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Pengadaan karyawan harus berdasarkan pada prinsip *apa baru siapa*. Apa artinya kita harus lebih dahulu menerapkan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan uraian kerja (*job description*). Siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).²³ Rekrutmen semakin penting karena beberapa alasan antara lain:²⁴

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian –keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
- b. Perampingan organisasi (restrukturisasi) dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam bertahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Kedua alasan diatas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan karyawan/pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.²⁵

²³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 28

²⁴ Syafriyandika.blogspot.com diunduh pada tanggal 14 november 2015

²⁵ Syafriyandika.blogspot.com---, hlm 2

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memikat sekumpulan tenaga kerja
- b. Untuk memikat pelamar-pelamar yang berambisi dalam penerimaan tawaran pekerjaan.²⁶
- c. Untuk menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama organisasi dalam jangka waktu yang lama.
- d. Untuk menaikkan citra umum organisasi.²⁷
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan tenaga kerja.²⁸

Tujuan Umum rekrutmen karyawan menurut Schuler dan Jackson tujuan adalah:²⁹

- a. Agar konsisten dengan organisasi.
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan didesain dan analisis jabatan.
- c. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.

²⁶ Syafriyandika.blogspot.com---, hlm 2

²⁷ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta, YKPN 1997, hlm 214

²⁸ [http://syafriyandika .blogspot. Com./2012/11/Rekrutmen-dan-seleksi. Msdm.html](http://syafriyandika.blogspot.com/2012/11/Rekrutmen-dan-seleksi.Msdm.html)

²⁹ Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21*, Jakarta, Erlangga, 1997, hlm 222

- d. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama kerja.
- f. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- g. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- h. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan dan pertimbangan hukum sosial menurut komposisi tenaga kerja.³⁰

3. Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan

Sumber rekrutmen karyawan terdiri dari 2 yaitu sebagai berikut:³¹

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah rekrutmen karyawan dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan yang kosong. Sumber internal dipengaruhi oleh tiga unsur yaitu:³²

³⁰ Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21*, Jakarta, Erlangga, 1997, hlm 228

³¹ Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 230

³² Elia Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, 2009, hlm 152

- 1) Tergantung pada ketentuan formal dan informal organisasi dalam menjabarkan tugas-tugas setiap pekerjaan/jabatan. Penjabaran tersebut berpengaruh langsung pada jumlah (kuantitas) dan kemampuan (kualitas) secara efektif dan efisien.
- 2) Dipengaruhi oleh metode yang dipergunakan dalam memilih para calon pekerja.
- 3) Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dalam mencari dan membina calon yang potensial dan dapat dipertanggung jawabkan dalam usaha mengisi kekosongan suatu pekerjaan.

Kelebihan dari sistem Internal adalah:³³

- 1) Pembiayaan relatif murah, karena tidak memerlukan proses seleksi seperti dilakukan pada rekrutmen eksternal.
- 2) Organisasi mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan *qualified* untuk mengisi jabatan yang kosong.
- 3) Pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Mencegah tenaga kerja yang baik dan kompetitif keluar dari organisasi/ perusahaan, karena pengembangan karirnya jelas.

³³ Elia Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 153

5) Para pekerja telah memahami secara baik kebijaksanaan, prosedur-prosedur, ketentuan-ketentuan, dan kebiasaan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan kekurangan dari sistem internal adalah:³⁴

- 1) Mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru, bagi pekerja yang kurang kompetitif atau merasa dirinya kurang berpeluang untuk mengisi setiap jabatan yang kosong.
- 2) Pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan kekuasaan dan kewenangan karena sudah sangat akrab dengan bawahannya.

b. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber- sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain:³⁵

- 1) *Walk-ins* (pelamar datang sendiri ke perusahaan)
- 2) Rekomendasi dari karyawan
- 3) Pengiklanan
- 4) Agen –agen penempatan tenaga kerja

³⁴ Nawawi A. Kadir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University press, 1997, hlm 177-178

³⁵ Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003, hlm 146-147

- 5) Lembaga-lembaga pendidikan
- 6) Organisasi-organisasi karyawan
- 7) *Leasing*
- 8) Nepotisme
- 9) Asosiasi-asosiasi profesional
- 10) *Open house*³⁶

Sisi positif dari sumber eksternal adalah:³⁷

- 1) Kewibawaan pejabat relatif baik
- 2) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

Sedangkan sisi negatifnya adalah:

- 1) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
- 2) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- 3) Waktu penarikan relatif lama
- 4) Orientasi dan induksi harus dilakukan

4. Metode Rekrutmen Karyawan

Ada dua metode antara lain sebagai berikut:³⁸

a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-

³⁶ Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia--*-, hlm 74-76

³⁷ Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik---*, hlm 148-14

³⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 44

orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan baik sulit.

b. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika 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 untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

5. Sistem Rekrutmen Karyawan

Sistem rekrutmen karyawan ada dua sistem antara lain adalah sebagai berikut³⁹:

a. Sistem *merit* adalah rekrutmen karyawan berdasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Sedangkan sistem *merit* itu sendiri ada dua macam yaitu:

- 1) Didasarkan kepada *experience* (pengalaman)
- 2) Didasarkan kepada *education* (pendidikan)

³⁹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, hlm.30.

Sistem *merit* mempunyai kelebihan yaitu antara lain:⁴⁰

- 1) Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum
- 2) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap
- 3) Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan kelemahan sistem *merit* yaitu antara lain:⁴¹

- 1) Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal.
- 2) Membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan.

b. Sistem *spolis* yaitu rekrutmen karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi. Sedangkan sistem *spolis* itu sendiri terbagi menjadi tiga macam yaitu⁴²:

- 1) *Nepotisme* (keluarga)
- 2) *Patronage* (teman, sahabat)
- 3) *Favorite* (selera)

⁴⁰ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian---*, hlm 31

⁴¹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian---*, hlm 31

⁴² Jurnal , Larasati Oktina, *Praktek Manajemen Berbasis Islam dalam Perusahaan Study Kasus PT. Toha Putra Semarang*, Universitas Diponegoro Semarang tahun 2012, hlm 03

Kelebihan sistem spolis antara lain:

- 1) Tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan.
- 2) Memungkinkan adanya kerja sama yang baik antara karyawan karena saling mengenal sebelumnya.
- 3) Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen relatif murah.

Sedangkan kekurangan sistem spolis antara lain:⁴³

- 1) Melemahkan karir karyawan
- 2) Terjadi kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan diluar keluarga.
- 3) Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan perusahaan

6. Proses Rekrutmen Karyawan

Proses rekrutmen karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam strategi merekrut karyawan terdapat beberapa kegiatan pokok antara lain adalah; penentuan

⁴³ Jurnal , Larasati Oktina, *Praktek Manajemen Berbasis Islam dalam Perusahaan Study Kasus PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 04

dimana, bagaimana dan kapan perusahaan memikat calon-calon pelamar untuk direkrut perusahaan.⁴⁴

b. Pencarian Pelamar

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, maka langkah selanjutnya adalah penentuan metode rekrutmen karyawan.⁴⁵

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran –lamaran yang diterima, kemudian lamaran –lamaran tersebut disaring guna menyisihkan individu-individu yang tidak memenuhi syarat. Misalnya alasan kuat untuk mendiskualifikasi pelamar antara lain karena tingkat pendidikan yang tidak memadai, tidak adanya pengalaman yang diisyaratkan dan sebagainya.⁴⁶

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri dari atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang layak untuk mengisi posisi yang ditawarkan. Setelah lamaran masuk organisasi harus memproses informasi dan mengorganisasikan sehingga informasi siap diperiksa.⁴⁷

⁴⁴ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hal 219

⁴⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 220

⁴⁶ Syafriyandika.blogspot.com---hlm 3

⁴⁷ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 221-223

7. Prosedur Pemilihan Karyawan

a. Wawancara

Wawancara ini biasanya singkat dan berusaha mengurangi para pelamar yang nyata-nyata tidak mempunyai syarat. Para pelamar akan ditanya mengapa mereka melamar pekerjaan tersebut dan mungkin juga tentang berapa gaji yang diinginkan.⁴⁸

b. Pengisian formulir atau blangko

Penggunaan blangko/formulir lamaran ini terutama dimaksudkan agar memperoleh informasi /data yang lengkap dari calon karyawan. Dengan adanya formulir lamaran maka perusahaan bisa menganalisis calon karyawan.⁴⁹

c. Memeriksa referensi

Penggunaan surat-surat referensi masih menjadi bahan perdebatan. Sebagian menyatakan tidak bermanfaat, sebagian menyatakan bermanfaat. Yang tidak manfaat menyatakan karena berdasarkan pengalaman ternyata sangat jarang untuk memperoleh referensi yang benar. Sebaliknya, akan sangat bermanfaat dibandingkan hasil test dan interview.⁵⁰

⁴⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Bumi Aksara, 2011, hlm 50

⁴⁹ Simamora, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia---*, hlm 224

⁵⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 51

d. Test psikologi

Langkah berikutnya adalah melakukan test terhadap pelamar. Tidak semua perusahaan menggunakan test psikologi ini, meskipun nampaknya ada hubungan antara besarnya perusahaan dengan test yang dilakukan. Test ini merupakan alat yang dirancang untuk mengukur berbagai faktor psikologi tertentu. Tujuan proses pengukuran ini terutama bagi perusahaan adalah untuk memperkirakan apa yang akan dilakukan seseorang dimasa yang akan datang. Pada hakekatnya kita mencoba mengukur berbagai tingkah laku manusia yang kita rasakan akan dapat kita pergunakan untuk memperkirakan tingkah laku dimasa yang akan datang. Macam-macam test yang ada ditest psikologi antara lain adalah sebagai berikut:⁵¹

- 1) *Intelligence test* (tes kecerdasan)
- 2) *Aptitude test* (tes bakat)
- 3) *Achievement tes* (tes prestasi)
- 4) *Interest test* (tes minat)
- 5) *Personality test* (tes kepribadian)⁵²

⁵¹ Larasati Oktina, *Praktek Manajemen dan Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam dalam Perusahaan Study Kasus PT. Toha Putra Semarang*, Universitas Diponegoro Semarang---, hlm 05

⁵² Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta: BPFE, 1989.Hlm. 46

e. Persetujuan atasan langsung

Bagi para pelamar yang sudah lolos dari langkah-langkah sebelumnya, maka sampailah pada langkah ini. Persetujuan atasan langsung ini diperlukan sesuai dengan prinsip hubungan “*line*” dan “*staff*”, yang memungkinkan supervisor menerima atau menolak pelamar tersebut.

f. Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan bisa dipercayakan pada dokter diluar perusahaan, tetapi sering dilakukan khusus oleh dokter perusahaan, terutama untuk jenis –jenis pekerjaan yang memerlukan persyaratan fisik yang berat. Pemeriksaan kesehatan juga dimaksudkan untuk mencegah terhadap kemungkinan karyawan yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi.⁵³

8. Kendala-kendala dalam Penarikan (rekrutmen)

Agar proses penarikan berhasil perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang antara lain sebagai berikut:⁵⁴

a. Kebijakan-kebijakan dalam organisasi

Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

⁵³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*,53

⁵⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*,hlm 42

- b. Persyaratan jabatan
Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit pelamar akan semakin banyak.
- c. Metode pelaksana penarikan
Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau televisi pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.
- d. Kondisi pasar tenaga kerja
Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.
- e. Solidaritas perusahaan
Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika perusahaan solidaritasnya besar maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritasnya kecil maka pelamar yang datang juga sedikit.⁵⁵
- f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal
Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak pelamar akan sedikit, sebaliknya jika

⁵⁵ Malayu S.P.Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 44 - 45

pertumbuhan perekonomian kecil maka pelamar akan semakin banyak.⁵⁶

B. Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Insani Secara Islam

Islam mendorong kita untuk memperlakukan muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi, atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan⁵⁷

Rekrutmen secara Islam adalah memilih sesuai kualitas dan kuantitas orang yang melamar. Seperti dijelaskan QS. Al-Qashas (28):26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
(القصص: ٢٦)

Artinya: salah satu 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 percaya” (Q.S: Al-Qashash:26)

Ayat ini menjelaskan yang dimaksud dengan kuat disini dapat dianalogikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan yang bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam.

⁵⁶ Malayu S.P.Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia---*,hlm 46

⁵⁷ Muhamad, Fauroni, R. Lukman . *Visi Al Qur'an Tentang Etika dan Bisnis* , Jakarta: Salemba Diniyah , 2002

Dapat dipercaya berarti takut pada Allah SWT, menaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat.⁵⁸

Dalam Islam prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'ah Islam.⁵⁹

Nabi Yusuf memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah ia mendapat kepercayaan dari raja terdapat dalam QS. Yusuf:54-55

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ
أَمِينٌ (٥٤) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (٥٥)

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 orang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami” (54) berkata Yusuf: Jadikanlah aku bendaharawan negara Mesir. Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan “(55)

Dalam kasus ini, Nabi Yusuf sangat tahu kemampuannya dan ia ingin membagi kemampuannya

⁵⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 77

⁵⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 78

tersebut untuk kepentingan masyarakat.⁶⁰ Rekrutmen karyawan adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional Manajemen Sumber Daya Insani. Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan ada empat pijakan dasar yaitu:⁶¹

1. Kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT dan sekaligus Khalifahnya.
2. Konsep Adil
3. Tujuan individu dan organisasi
4. Karakter Rasulullah SAW (*shiddiq, amanah, tabligh, dan fatanah*)

Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang atau organisasi. Mereka mendefinisikan kecerdasan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan dalam 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 akan lakukan sangat sederhana yaitu menghadirkan Allah SWT dalam setiap keputusannya⁶²

⁶⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 79

⁶¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 80-81

⁶² www.stkipgrismp.ac.id/membangun kecedasan spritual diunduh tanggal 12 november 2015

Satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam rekrutmen adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya insani secara Islam. Adil dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung pada kebutuhan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia.⁶³

Kekerabatan dan pertemanan tentunya tidak terpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan. Dalam suatu kesempatan, Nabi pernah memilih tenaga kerja non-muslim, semata-mata karna kualifikasi yang dibutuhkan. Jadi semua dilakukan secara adil, transparan, dan objektif maka masalah kedekatan, perkawanan, dan kekerabatan tidak ada lagi artinya.⁶⁴

Khalifah Ali Bin Abi Thalib RA pernah memerintah Asyitar Al Nukhai, gubernur Mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal dalam pemerintahnya beliau mengatakan “ *jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif janganlah engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan(nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan*

⁶³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 84

⁶⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 85

*khianat. Pilihlah karyawan karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki”.*⁶⁵

Manajemen sumber daya insani secara Islam sama dengan sistem rekrutmen karyawan yaitu sistem *merit* maka kelebihan dan kebaikan rekrutmen karyawan secara Islam adalah:

1. Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum
2. Dapat diperoleh karyawan- karyawan yang cakap
3. Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Dalam Islam proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya, maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan oleh rasulullah dalam sabdanya” barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsure nepotisme, padahal disana ada orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.⁶⁶

⁶⁵Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*, hlm 88

⁶⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani---*,90

BAB III
GAMBARAN UMUM PT. TOHA PUTRA MANGKANG
SEMARANG

A. Sejarah Berdirinya dan Berkembangnya PT. Toha Putra Semarang

PT. Toha Putra Semarang merupakan perusahaan percetakan Al Qur'an terbesar di Indonesia. Didirikan pada tahun 1956 oleh H. Toha dengan nama Al Munir. Pada awalnya Al Munir hanya memiliki satu mesin cetak manual (hand press) untuk mencetak buku-buku kecil. Pada saat itu terjadi krisis kertas, kemudian Al Munir berganti menjadi CV Toha Putra. CV merupakan badan usaha yang berbentuk persekutuan *comanditer* dimana terdapat dua atau lebih anggotanya yang tidak aktif, apabila perseroan mengalami kerugian maka anggota yang aktif ikut menanggung sampai kekayaan pribadi, sedangkan bagi anggotanya yang tidak aktif hanya menanggung sebatas kekayaan yang ia sertakan dalam perseroan tersebut⁶⁷.

Awalnya H. Toha menjual buku-buku dengan berkeliling. Seiring berjalannya waktu, PT. Toha Putra Semarang mampu mendirikan toko buku. Waktu itu pemasok buku hanya didapat Jakarta, Bandung, Cirebon dan Surabaya. Pada tanggal 16 Agustus 1981 H. Toha mendirikan percetakan. Lambat laun CV Toha Putra berkembang menjadi badan usaha dengan jenis produksi meliputi

⁶⁷ Manulang, *Pengantar Bisnis---*, hlm 273

percetakan, penerbitan dan penjualan yang diresmikan oleh bapak Wali Kota Semarang yang pada waktu itu dijabat oleh Bapak. H. Imam Suparto, SH.⁶⁸

Pangsa Pasar semakin berkembang maka pada tahun 1984 pembukuan dan percetakan dipisahkan dari penerbitan serta toko buku, namun semua tetap berada dalam satu nama perusahaan yaitu CV Toha Putra. Pembagian atau pemisahan tersebut adalah: untuk penerbitan dan toko masih tetap berada di Jalan Kauman Semarang, sedang untuk percetakan yang semula di Jalan Layur dipindahkan ke Jalan Gotong Royong Mangkang. Lokasi ini dianggap strategis dan tepat karena :⁶⁹

- Lokasi didirikannya perusahaan tidak jauh dari kantor pusat
- Sarana pengangkutan mudah
- Kebutuhan tenaga kerja juga mudah didapat

CV. Toha Putra mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini bisa dilihat dari meluasnya pangsa pasar dari ke berbagai daerah seperti Jakarta, Sumatera (Bukit Tinggi, Palembang, Medan) dan satu agen berada di Jawa Timur. Dengan begitu daerah pemasarannya yang semula berkisar pada pulau Jawa kini mencakup ke seluruh Indonesia. Seiring ketatnya persaingan pasar di bidang percetakan buku-buku agama Islam, membuat H. Toha selaku pemilik percetakan Toha Putra menerapkan konsep direct selling yaitu penjualan langsung ke toko-toko yang ditunjuk. Selain

⁶⁸ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang* , hlm 2

⁶⁹ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 3

itu, CV Toha Putra melakukan pendekatan dengan lembaga pendidikan dan perguruan tinggi agama Islam di Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai upaya melebarkan sayap untuk memperluas pangsa pasar yang ada. Tepat pada tanggal 27 februari 1996, CV Toha Putra berubah menjadi P.T Karya Toha Putra Semarang dengan akta nomor 9 oleh Notaris Mustari Sawirin Semarang.⁷⁰

B. Visi dan Misi PT. Toha Putra Semarang

1. Visi PT. Toha Putra Semarang⁷¹
 - a. Menyiarkan dan mendakwahkan ajaran agama Islam melalui percetakan al-Qur'an dan penerbitan buku-buku agama Islam
 - b. Memperluas cakrawala pandangan hidup
2. Misi PT. Toha Putra Semarang
 - a. Menjunjung pemikiran akhlak masyarakat dan karyawan beserta keluarga
 - b. Meningkatkan minat baca masyarakat dan operasinya terhadap buku-buku agama
 - c. Menyediakan buku-buku agama Islam yang bermutu tinggi dengan harga bersaing dengan penerbit lain
 - d. Memberikan kontribusi secara aktif terhadap pembangunan ekonomi nasional, khususnya ekonomi perusahaan dan seluruh pihak terkait yaitu pemilik, manajer, dan karyawan PT. Toha Putra Semarang

⁷⁰ Umar, *Sejarah Toha Putra Semarang---*, hlm 4

⁷¹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 5

C. Tujuan Pendirian PT. Toha Putra Semarang

Suatu perusahaan didirikan pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan adanya tujuan perusahaan akan lebih memfokuskan proses berfikir untuk mencapainya dengan usaha yang maksimal dengan berorientasi kepada tercapainya suatu tujuan.

Adapun tujuan dari PT. Toha Putra Semarang adalah sebagai berikut:⁷²

1. Tujuan Umum
 - a. Memperoleh laba. Sebagaimana perusahaan swasta, keuntungan merupakan tujuan utama untuk didirikannya suatu perusahaan. Modal yang ditanam dalam perusahaan diharapkan akan menghasilkan keuntungan yang maksimal
 - b. Menciptakan hasil produksi yang berkualitas, baik yang menyangkut fisik maupun isi dari buku itu sendiri agar tetap diminati oleh konsumen.
2. Tujuan Khusus⁷³
 - a. Mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil produksi perusahaan yang berupa buku-buku pelajaran, buku-buku agama, maupun buku-buku ilmiah.
 - b. Menambah minat baca para pelajar, mahasiswa, dan masyarakat melalui buku-buku yang diterbitkan

⁷² Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 7

⁷³ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, Hlm 7

- c. Mencetak dan menerbitkan buku-buku keIslaman dan disebarluaskan pada masyarakat
- d. Untuk pendidikan
- e. Untuk berdakwah

D. Struktur Organisasi PT. Toha Putra Semarang

Perusahaan ibarat sebuah organisasi yang bergerak di bidang produksi. Sedangkan organisasi muncul dengan sejumlah mekanisme pengendalian yang formal dan informal, membentuk, mengarahkan dan menghambat perilaku anggota-anggotanya. Untuk itu dibuat struktur yang menentukan hierarki kekuasaan dalam menyelesaikan tugas atau masalahnya. Intern P.T Karya Toha Putra juga diterapkan suatu struktural manajemen yang memiliki job masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui struktur tersebut, tanggung jawab dapat terpilah-pilah dan dapat terselesaikan dengan baik.⁷⁴

Dengan adanya struktural organisasi, perusahaan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul. Dan setiap persoalan yang muncul ditangani oleh bagian yang telah ditunjuk sesuai hierarki yang ada. Karena masing-masing mempunyai job sendiri. Adapun *job description* adalah :⁷⁵

1. Dewan Komisaris

Sebagai pemilik atau pemegang kekuasaan kebijaksanaan tertinggi mempunyai hak mengarahkan dan

⁷⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo: 1998, hlm 32

⁷⁵ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 10

mengawasi terhadap rencana kerja dan hasil kerja serta menerima atau mengevaluasi laporan dari Direktur Utama. Dalam pelaksanaannya Dewan Komisaris dapat menunjuk salah satu Dewan Komisaris untuk menunjuk Presiden Komisaris.⁷⁶

2. Presiden Komisaris

Sebagai penerima amanat atau kepercayaan dari Dewan Komisaris. Presiden Komisaris menjalankan langkah-langkah positif untuk mengarahkan, mengawasi, dan menerima laporan, mengevaluasi laporan hasil operasional Direktur Utama. Dalam pelaksanaannya, Presiden Komisaris bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris yang disampaikan pada saat rapat Dewan Komisaris.⁷⁷

3. Direktur Utama

Sebagai pejabat yang bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris lewat Presiden Komisaris dengan hasil operasional P.T Karya Toha Putra secara keseluruhan melalui pertanggungjawaban hasil operasional setiap divisi yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktur Utama dibantu staf ahli bidang umum personalia, *planning* (perencanaan), akuntansi pembukuan dan keuangan untuk melakukan pembinaan pengarahannya, pengawasan serta evaluasi laporan maupun program kerja

⁷⁶ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 10

⁷⁷ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 11

masing-masing divisi (sebagai pemeriksa, kontrol intern P.T Karya Toha Putra). Direktur Utama juga membawahi divisi percetakan dan divisi penerbitan⁷⁸

4. Staf Ahli Bidang Umum / Personalia.

Tugas-tugas:⁷⁹

- a. Membantu Direktur Utama untuk menangani hal-hal yang bersifat umum, baik urusan di dalam maupun di luar P.T Karya Toha Putra .
- b. Membantu Direktur Utama untuk menyelesaikan urusan kepegawaian secara keseluruhan pada P.T Karya Toha Putra antara lain :
 - Aturan atau syarat-syarat penerimaan calon karyawan
 - Pemindahan atau pemberhentian
 - Pemberian penghargaan khusus kepada karyawan berprestasi
 - Hal-hal yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan
 - Membuat daftar gaji/ upah untuk direktur utama dan staf ahli
 - Membuat laporan kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian karyawan seluruh P.T Karya Toha Putra
- c. Dengan penugasan dari Direktur Utama dapat mengadakan pemeriksaan terhadap divisi-divisi. Dalam

⁷⁸ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang----*, hlm 11

⁷⁹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 11

melakukan tugas, staf ahli bidang umum personalia dibantu oleh karyawan pelaksana yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan

5. Staf Ahli Perencanaan

Tugas-tugas :⁸⁰

- a. Membantu Direktur Utama mengevaluasi perencanaan untuk operasional waktu yang akan datang, atas dasar pengajuan dan divisi meliputi produksi teknik, keuangan, kepegawaian dan sebagainya.
- b. Membantu Direktur Utama mengadakan pemeriksaan laporan divisi membandingkannya dengan perencanaan (planning) sehingga dapat mengambil langkah kebijaksanaan pada operasional yang akan datang.
- c. Dengan penugasan dari Direktur Utama dapat melaksanakan pemeriksaan bidang perencanaan (planning) ke divisi. Dalam melaksanakan tugasnya, staf ahli bidang perencanaan dibantu oleh karyawan dan pelaksana.

6. Staf Bidang Akuntansi atau Pembukuan

Tugas-tugas :⁸¹

- a. Membantu Direktur Utama mengevaluasi laporan akuntansi dan pembukuan dari masing—masing divisi. Selanjutnya membuat laporan terpadu dan menuangkannya dalam bentuk neraca rugi-laba hasil usaha serta posisi modal

⁸⁰ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 11

⁸¹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 12

sehingga pemilik (Dewan Komisaris) dan pengelola mendapatkan informasi yang lengkap tentang posisi aktiva lancar, aktiva tetap serta posisi hutang, kewajiban yang harus dipenuhi dan akhirnya mengetahui posisi kekayaan bersih dari P.T Karya Toha Putra.

- b. Membantu Direktur Utama dalam menyajikan data-data transaksi pembukuan apabila diperlukan informasi tambahan atas penyajian laporan keuangan terpadu.
- c. Dengan penugasan dari Direktur Utama atau dapat melakukan pemeriksaan biang pembukuan ke divisi-divisi. Dalam melaksanakan tugasnya, staf ahli Akuntansi atau pembukuan dibantu oleh karyawan pelaksana di bidang akuntansi atau pembukuan.

7. Staf Bidang Keuangan

Tugas-tugas :⁸²

- a. Membantu Direktur Utama untuk melaksanakan penyelesaian keuangan staf ahli ke divisi-divisi.
- b. Membantu buku kas atau bank dari kegiatan penerimaan, pengeluaran uang dan melaporkan kepada Direktur Utama
- c. Dengan Penugasan dari Direktur Utama, dapat melakukan pengecekan keuangan kepala divisi.

⁸² Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 12

8. Kepala Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸³

- a. Mengawasi dan menjalankan program dan program kerja yang telah ditentukan oleh Direktur Utama
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan dari kepala bagian dan hasilnya dilaporkan kepada Direktur Utama secara tepat waktu.
- c. Menyusun program kerja untuk tahun berikutnya atas hasil evaluasi dengan para kepala bagian dan diteruskan kepada Direktur Utama.
- d. Selalu melakukan koordinasi dengan para Direktur lainnya untuk meningkatkan hasil operasional serta ketertiban administrasi secara terpadu.

9. Kepala Bagian Produksi Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸⁴

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Percetakan.
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan kegiatan operasional dari seksi-seksi pada bagian produksi, serta meneruskan kepada Kepala Divisi Percetakan.
- c. Menyusun program kerja bidang produksi percetakan atas hasil evaluasi dengan para seksi di bidang produksi.

⁸³ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 12

⁸⁴ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 12

Selanjutnya meneruskannya kepada Kepala Divisi Percetakan.

- d. Koordinasi dengan Kepala Bagian lain dari divisi percetakan dalam rangka peningkatan produksi percetakan khususnya dan seluruh P.T Karya Toha Putra

10. Kepala Bagian Pemasaran Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸⁵

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala divisi Percetakan.
- b. Mengadakan informasi kepada pihak ketiga dalam rangka meningkatkan penjualan
- c. Mengadakan evaluasi antara realisasi dan anggaran penjualan pada tahun yang sedang berjalan
- d. Membuat anggaran penjualan produksi percetakan untuk tahun yang akan datang
- e. Koordinasi dengan Kepala Bagian lain pada divisi percetakan maupun pada divisi lain dalam rangka peningkatan penjualan secara keseluruhan di P.T Karya Toha Putra

11. Kepala Bagian Umum dan Personalia Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸⁶

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh kepala Divisi Percetakan

⁸⁵ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 13

⁸⁶ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 13

- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan kegiatan umum dan personalia di divisi percetakan dan meneruskan kepada Kepala Divisi Percetakan
- c. Menyusun program kerja bidang umum dan personalia untuk menjaga kelancaran operasional di Divisi Percetakan
- d. Koordinasi dengan Kepala Bagian yang lain dalam peningkatan produktivitas, efisiensi serta pencapaian target hasil usaha P.T Karya Toha Putra secara keseluruhan.

12. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸⁷

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Percetakan
- b. Mengadakan pemeriksaan atau pemilikan semua transaksi keuangan dalam rangka melaksanakan intern kontrol yang wajar
- c. Mengadakan evaluasi antara realisasi dengan anggaran keuangan
- d. Membuat anggaran kas sehingga terjamin kelancaran kebutuhan kas.

⁸⁷ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 13

13. Kepala Divisi Penerbitan

Tugas-tugas :⁸⁸

- a. Mengawasi dan menjalankan program kerja yang telah ditentukan oleh Direktur Utama
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan dari kepala bagian dan hasilnya dilaporkan kepada Direktur Utama secara tepat waktu
- c. Menyusun program kerja untuk satu tahun berikutnya atas hasil valuasi bersama dengan para kepala bagian dan diteruskan kepada Direktur Utama
- d. Selalu koordinasi dengan para direktur lainnya dalam meningkatkan hasil operasional serta administrasi secara terpadu

14. Kepala Bagian Produksi Divisi Percetakan

Tugas-tugas :⁸⁹

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Penerbitan
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan kegiatan operasional dari seksi-seksi bagian produksi, serta meneruskan kepada Kepala Divisi Penerbitan
- c. Menyusun kerja bidang penerbitan atas hasil evaluasi dengan para seksi di bidang penerbitan. Selanjutnya meneruskannya kepada Kepala Divisi Penerbitan.

⁸⁸ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 14

⁸⁹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 14

- d. Koordinasi dengan kepala bagian lain divisi penerbitan dalam rangka peningkatan produksi percetakan khususnya dan seluruh P.T Karya Toha

15. Kepala Bagian Pemasaran Divisi Penerbitan

Tugas-tugas :⁹⁰

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Penerbitan
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan bagian pemasaran kepada Kepala Divisi Penerbitan
- c. Menyusun program kerja bagian pemasaran untuk tahun berikutnya
- d. Koordinasi dengan Kepala Bagian lain agar tercapai target pemasaran Divisi Penerbitan

16. Kepala Bagian Umum dan Personalia Divisi Penerbitan

Tugas-tugas :⁹¹

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Penerbitan
- b. Mengadakan evaluasi dan menandatangani laporan kegiatan dibagian umum, personalia dan menyampaikan kepada Kepala Divisi Penerbitan
- c. Menyusun program kerja tahun berikutnya dari hasil pembahasan seksi-seksi bidang umum personalia.

⁹⁰ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 14

⁹¹ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 15

- d. Koordinasi dengan Kepala Bagian Yang lain agar tercapai target produksi pada P.T Karya Toha Putra.

17. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi Divisi Penerbitan

Tugas-tugas :⁹²

- a. Melaksanakan dan mengawasi program dan pedoman kerja yang ditentukan oleh Kepala Divisi Percetakan.
- b. Mengadakan pemeriksaan dan penelitian terhadap semua transaksi keuangan dalam rangka melaksanakan kontrol intern yang wajar.
- c. Mengadakan evaluasi antara realisasi dengan anggaran keuangan.
- d. Membuat anggaran kas sehingga terjamin kelancaran kebutuhan kas.

E. Data Karyawan PT. Toha Putra

1. Data karyawan Secara Menyeluruh

PT. Toha Putra Semarang merupakan perusahaan percetakan yang mempunyai karyawan sebanyak 225 orang yang terdiri dari 105 karyawan laki-laki dan 120 karyawan perempuan dengan perincian sebagai berikut:⁹³

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan
1	Laki-laki	105
2	Perempuan	120
	Jumlah	225

⁹² Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 15

⁹³ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 16

Dari tabel di atas dapat kita ambil suatu pengertian bahwa jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan, berselisih 15 orang, yakni jumlah karyawan lebih banyak perempuan, ini dikarenakan perempuan lebih dibutuhkan dalam masalah percetakan. Seperti umumnya perusahaan lain, PT. Toha Putra Semarang membagi karyawannya dalam 2 bagian yaitu:⁹⁴

- a. Karyawan Manajerial: Karyawan manajerial berjumlah 24 orang karyawan yang terdiri dari:
 - 1) 1 Orang direktur Utama
 - 2) 4 staf ahli
 - 3) 2 orang kepala divisi
 - 4) 8 orang kepala bagian
 - 5) 9 orang koordinator (mandor)
- b. Karyawan Operasional.

Adapun Karyawan operasional berjumlah 101 orang. Adapun data karyawan di PT. Karya Toha Putra Semarang menurut tingkat pendidikan sebagai berikut:⁹⁵

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosen
1	Lulusan Sarjana/Sederajat	11	4,2%
2	Hafid/Hafidhoh	5	2,2%
3	Lulusan SMA/MA	50	22,2%
4	Lulusan SMP/MTS	26	11,6%
5	Lulusan SD	133	59,1%
	Jumlah	225	100%

⁹⁴ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 17

⁹⁵ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 17

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Toha Putra Semarang sudah bagus. Ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang hampir 40,9 % berpendidikan baik. Walaupun 59,1 % berpendidikan rendah. Ini disebabkan banyak karyawan yang sudah 20-25 tahun bekerja di perusahaan tersebut. Dan dilihat dari mayoritas usia kebanyakan berkisar 30 – 45 tahun.⁹⁶

F. Lokasi PT. Toha Putra Mangkang Semarang

Adapun faktor - faktor yang menjadi pertimbangan PT Toha Putra Semarang dalam pemilihan lokasi adalah:⁹⁷

1. Dekat dengan tenaga kerja

Daerah Mangkang merupakan lokasi yang tepat, karena tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT.TOHA PUTRA Semarang banyak terdapat di lokasi tersebut, khususnya Lulusan SMP dan SMA untuk karyawan bagian produksi.

2. Letak yang strategis

PT. Toha Putra terletak di perbatasan antara kota Semarang dengan Kendal yang merupakan jalur pantai (Pantura), sehingga memudahkan perusahaan dalam memasarkan produknya ke daerah-daerah lain.

Melihat faktor - faktor tersebut di atas maka dapat di simpulkan bahwa PT Toha Putra Semarang di dalam memilih

⁹⁶ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 18

⁹⁷ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, 18

dan menentukan lokasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor ekonomi. Dengan adanya pertimbangan faktor-faktor di Atas maka PT. Toha Putra Semarang memilih lokasi perusahaan di Jl. Kauman Krendo No.31 -32 Semarang dan pabrik perluasannya di Jl.Raya Mangkang KM. 16 Semarang.

G. Bidang Usaha PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang

PT. Toha Putra Semarang bergerak dalam bidang usaha Percetakan dan Penerbitan buku - buku agama Islam. Produk yang dihasilkan dibagi dalam empat jenis Yaitu Al- Qur'an, sarah (kitab kuning), buku agama, buku pelajaran. PT TOHA PUTRA Semarang adalah perusahaan yang mempunyai kegiatan menjual produknya langsung ke toko-toko yang ditunjuk (*Direct Selling*). Daerah pemasarannya meliputi Medan, Pekanbaru, Bandar Lampung, Jakarta, Semarang, Bandung, Cirebon, Purwokerto(Jateng), Yogyakarta, Jombang, Jember, Malang, Banjarmasin, Pontianak, Makassar, Bukit Tinggi, Palembang, Purwakarta (Jabar), Pekalongan, dan Surabaya. Adapun produk yang dijual oleh PT. TOHA PUTRA Semarang adalah:⁹⁸

1. Al Qur'an
 - Al Qur'an 30 juz
 - Al Qur'an 30 juz dan terjemahannya.
2. Sarah (Kitab Kuning)
 - Sarah edisi lux (di jilid)
 - Sarah edisi biasa

⁹⁸ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 19

3. Buku Agama
 - Pedoman Haji
 - Kisah Para Wali
 - Tata Cara Sholat
 - Pedoman Zakat
 - Terjemahan juz Amma, dan lain – lain
4. Buku Pelajaran
 - Matematika
 - IPS
 - IPA
 - Bahasa Arab

H. Management PT. Toha Putra Mangkang Semarang

Adapun management yang diterapkan dalam perusahaan PT. Karya Toha Putra meliputi:⁹⁹

1. Perekrutan (Penerimaan) Karyawan dan Batas Umur

PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang dalam merekrut calon tenaga kerja disesuaikan dengan tingkat kebutuhan perusahaan namun penerimaan calon pekerja sepenuhnya wewenang dari pimpinan (pemilik perusahaan). Adapun penerimaan usia calon pekerja minimal 18 tahun dan maksimal 25 tahun dan belum berkeluarga. Sedangkan batas maksimal berakhirnya hubungan kerja adalah 50 tahun untuk wanita dan 55 tahun untuk tenaga kerja pria.¹⁰⁰

⁹⁹ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 19

¹⁰⁰ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*. Hlm 20

2. Bentuk-bentuk Kontrak kerja

Adapun jenis kontrak kerja di PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang yang diterapkan adalah sebagai berikut:¹⁰¹

- a. Bulanan: Pekerja tetap bulanan diperlakukan untuk para pekerja bagi pimpinan, pekerja staf, dan pekerja tetap harian.
- b. Harian, yaitu diperlakukan pada karyawan dengan sistem kontrak harian dimana pembayaran atau upah kerjanya dibayarkan tiap satu minggu.
- c. Magang: Diperlakukan bagi pekerja baru sebagai bentuk uji coba selama 3 bulan.
- d. Pekerja Borong: ialah pekerja mendapat upah sesuai dengan hasil pekerjaannya
- e. Pekerja Lembur: yaitu sebagai bentuk pekerjaan tambahan di luar jam kerja yang telah diterapkan.
- f. Pekerja hari libur: yaitu para pekerja yang bekerja diluar jam dan hari yang telah ditentukan secara nasional, seperti hari, minggu, hari libur nasional (hari raya, peringatan kemerdekaan RI, dan hari-hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah).

¹⁰¹ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 21-22

3. Peraturan kerja

Meliputi:¹⁰²

- **Hari Kerja**

Enam hari kerja dalam satu minggu atau tujuh jam sehari atau 40 Jam seminggu.

- **Waktu Kerja**

Waktu kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Toha Putra Mangkang Semarang yaitu: Waktu kerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai 16.00 WIB, untuk hari senin sampai jumat, dimulai pukul 08.00- 16.00 WIB, dan khusus hari sabtu hanya sampai jam 13.00 WIB. Sedangkan jam istirahat pukul 11.30 – 12.30 WIB. Untuk hari senin sampai kamis pukul 11. 30-13.00 WIB, dan untuk hari jumat dan hari sabtu tidak ada istirahat. Selain itu pekerja juga diberi masa cuti, yang meliputi dikarenakan haid, hamil, gugur kandungan, cuti tahunan dan cuti khusus.

Disamping hari libur yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, perusahaan PT. Toha Putra Mangkang Semarang juga mengeluarkan kebijakan untuk libur, yang berupa cuti kerja, adapun cuti kerja diberlakukan bagi karyawan yang sedang benar-benar mengalami halangan untuk tidak bekerja dengan peraturan harus mengajukan surat permohonan cuti. Dan cuti juga berlaku bagi karyawan:¹⁰³

¹⁰² Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 23

¹⁰³ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang ---*, hlm 24

- a. Setiap pekerja yang telah bekerja selama dua belas bulan secara berturut-turut berhak atas cuti tahunan selama dua belas hari
- b. Bagi pekerja wanita yang sedang haid tidak diwajibkan bekerja hari pertama dan kedua waktu haid.
- c. Bagi pekerja wanita yang akan melahirkan dan dinyatakan dengan surat keterangan dokter, maka dapat di berikan cuti dengan ketentuan:
 - 1) 1 1/2 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan
 - 2) 1 1/2 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan
- d. Bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan (Aborsi) dengan dinyatakan oleh keterangan dokter, maka diberikan cuti selama 11/2 (satu setengah) dari saat keguguran kandungan.
- e. Pekerja yang sedang menunaikan ibadah haji, dengan syarat memberitahukan kepada pimpinan perusahaan tiga bulan sebelumnya, masa cuti ini pekerja tetap mendapatkan gaji selama menunaikan ibadah haji.¹⁰⁴

4. Kegiatan Karyawan

Dalam kesehariannya PT. Toha Putra Semarang memberlakukan shalat berjamaah. Hal ini dilaksanakan pada waktu shalat dhuhur dan shalat ashar, sedangkan mesin diberhentikan beberapa saat untuk istirahat. Shalat berjamaah ini bertujuan untuk melakukan shalat disiplin tepat waktu yang

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bpk Joko Utomo, tanggal 22 september 2015

sekaligus mengajarkan pola disiplin dalam diri karyawan. Selain itu juga difungsikan sebagai ajang komunikasi antar karyawan yang berbeda tempat kerja antara satu dengan yang lainnya.¹⁰⁵

Ketika melaksanakan penelitian, penulis sempat menyaksikan pelaksanaan sholat ashar yang dilaksanakan bersama. Pada hari-hari tertentu dilaksanakan acara yasinan. Dan dalam setiap bulannya diselenggarakan pengajian bulanan sebagai upaya meningkatkan kemampuan di bidang spiritual.

Dengan berlandaskan konsep syari'ah dan selalu membawa muatan dakwah, maka perusahaan ini selalu menekankan motivasi yang tidak hanya duniawi, melainkan ukhrawi. Pelaksanaan shalat bersama dan pengajian dijadikan rutinitas dalam lingkungan perusahaan. Ketika dipertanyakan aktivitas karyawan diluar jam kerja, pihak manajemen tidak mengetahui pasti. Karena diluar jam kerja, pihak perusahaan tidak bertanggung jawab dan tidak melakukan intervensi, karena waktu mereka saat adalah waktu bersama keluarga.¹⁰⁶

PT. Toha Putra membuat terobosan baru yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan karyawan, disamping itu juga berharap supaya perusahaan tersebut mendapat petunjuk dan bimbingan serta kemudahan dari Allah yaitu dengan adanya pelaksanaan keagamaan,

¹⁰⁵ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 25

¹⁰⁶ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 25-26

mungkin dengan cara ini bisa saling mendukung, dalam melaksanakan tugas perusahaan, sekaligus bisa memotivasi karyawan bahwa bekerja tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi harus dilandasi dengan nilai-nilai ibadah dan pengabdian kepada Allah. Karena pada hakekatnya, orang bekerja adalah *ibadah*, seperti kata mutiara “*Bekerjalah untuk dunia mu seakan kamu hidup selamanya dan bekerja lah untuk akhirat mu seakan kamu mati esok hari*”.¹⁰⁷

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam percetakan buku-buku keIslaman dan mayoritas pekerjanya adalah beragama Islam (orang muslim), mereka percaya bahwa segala bentuk yang terjadi baik terhadap diri sendiri, orang, perusahaan dan hal apapun juga tidak lepas campur tangan dari Allah SWT. Maka dari itu tidak ada salahnya apabila dalam satu perusahaan diterapkan amalan-amalan ibadah yang bertujuan untuk selalu mengingat (berzikir) Allah. Disamping pelaksanaan kegiatan tersebut di atas para karyawan juga diwajibkan untuk shalat berjamaah, dilanjutkan dengan doa dan membaca amalan zikir. Dan pada hari jumat diwajibkan untuk shalat Jum’at, khusus karyawan laki-laki, dan dilanjutkan dengan membaca Yasin bersama-sama dan juga diberi siraman rohani, dengan mendatangkan pembicara.¹⁰⁸

¹⁰⁷ <http://> Kata Mutiara islam, diunduh pada tanggal 25 september 2015

¹⁰⁸ Wawancara dengan Ibu Evi pada tanggal 22 september 2015

Zikir asma'ul husna ini dipilih karena pihak pimpinan dan karyawan memiliki keyakinan bahwa barang siapa yang mengamalkan zikir asmaul husna akan memperoleh dampak positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap perusahaan, karena dengan zikir tersebut kita merasa dekat dan Tuhanpun dekat dengan kita, sehingga apa yang kita lakukan (dalam bekerja) tidak ada perasaan terpaksa, karena ada landasan untuk beribadah kepada Allah. Dengan prinsip semacam inilah kualitas kerja dan semangat kerja dengan sendirinya akan terbangun. Untuk memenuhi harapan positif tersebut pimpinan Toha Putra mewajibkan membaca zikir Asma'ul-Husna sehabis shalat jamaah dhuhur secara bersama-sama, yang dipimpin oleh seorang imam, dan ini sampai sekarang masih dilaksanakan.¹⁰⁹

Kegiatan keagamaan yang ada di PT. Toha Putra terorganisir dengan baik dengan uraian sebagai berikut:¹¹⁰

- a. Shalat jamaah dhuhur dilaksanakan jam 12.00 – 12.20 yang dipimpin/imam shalat adalah Bapak Ali al-Hafidh dan Bapak Muhsin al-Hafidh dan sholat asar dilaksanakan pada jam 16.00 WIB.
- b. Dilanjutkan dengan baca doa dan zikir Asma'ul-Husna bersama-sama yang dipimpin oleh bapak Mashadi S.Ag.

¹⁰⁹Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*,hlm 27

¹¹⁰ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*,hlm 28-29(jadwal kegiatan karyawan)

- c. Setiap hari jum'at diwajibkan shalat Jum'at bagi kaum laki-laki yang dilaksanakan jam 11.00 – 13.00.
- d. Kelompok yasinan yang dilaksanakan sehabis shalat Jum'at secara bersama-sama laki-laki maupun perempuan yang dipimpin oleh bapak H. Abdul Wahab al-Hafidh,
- e. Siraman rohani/pengajian yang dilaksanakan 1 bulan sekali, yang di isi oleh pembicara dari luar. Tetapi, kalau bulan Ramadhan setiap hari.

Kegiatan keagamaan tersebut dilaksanakan disamping sebagai bentuk ibadah (*ta'abud*) kepada Allah juga sebagai bentuk untuk mendapatkan dampak positif dari amalan ibadah tersebut. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh sebagian karyawan, kita sebagai orang Islam, harus melaksanakan tugas sebagai khalifah di bumi, apalagi seorang pekerja harus bisa menyeimbangkan kebutuhan jasmani dan rohani, seperti di PT. Karya Toha Putra telah melaksanakan zikir selama 10 tahun dan itu telah banyak membawa perkembangan dan kemajuan di lingkungan pabrik, diantaranya:¹¹¹

- a. Karyawan lebih memahami apa arti hidup yang sebenarnya
- b. Bekerja lebih sungguh-sungguh, jujur, pada diri sendiri dan orang lain, disiplin, tanggung jawab dan lain-lain.
- c. Termotivasi karena bekerja adalah ibadah.
- d. Pimpinan dan karyawan saling menghormati dan menyayangi.

¹¹¹ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 30

- e. Tiap tahun gaji naik, kesejahteraan terjamin, dan dari pihak pabrik mengadakan undian gaji gratis setiap tahunnya.¹¹²

Dengan adanya kegiatan keagamaan seperti inilah dapat meningkatkan motivasi pekerja. Selain ada kegiatan zikir, PT. Toha Putra juga melaksanakan Yasinan setiap hari Jum'at selesai shalat Jum'at. ini masih di bawah pengajian rutin setiap minggu sekali, biar para karyawan lebih akrab satu dengan lainnya dan akan selalu menambah iman, apalagi di zaman modern seperti ini, menurut Bapak Sunaryo di rumahnya, tepatnya di Jalan Mangkang Wetan.¹¹³

Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, selama dia mampu berbuat untuk membanting tulang dan memeras keringat. Saya sudah bekerja di PT. Karya Toha Putra selama 20 tahun, saya sangat senang bisa bekerja di pabrik itu, selain gaji yang lumayan, kesejahteraan juga sangat membantu untuk menambah kebutuhan hidup, karena setiap satu bulan diberi jatah beras 10 kg setiap kepala keluarga, bagi siapa yang punya anak sekolah, dapat biaya dari Pabrik Toha Putra. Saya sangat bersyukur sekali kepada Allah SWT yang memberikan rizki yang tiada terkira apalagi di lingkungan pabrik banyak kegiatan keagamaan yang bisa membuat pikiran santai dan jernih, hati menjadi tenang dan bersemangat untuk kerja, tutur

¹¹² Wawancara dengan Bapak Joko Utama, tanggal 20 September 2015 (Selaku Kepala Bagian Personalia)

¹¹³ Wawancara dengan Bapak Sunaryo, 22 September 2015

ibu beranak 4 ini yang ada di kediamannya, Jl. Irigasi Mangkang Kulon¹¹⁴.

Bekerja bukan hanya untuk mendapat upah. Bekerja bukan hanya untuk mengejar karir. Bekerja bukan hanya mencari jabatan, bekerja bukan hanya untuk menumpuk harta, bekerja bukan untuk menjadi orang terkenal, bekerja bukan menjadi ini dan itu semua itu penting tapi bukan segala galanya sebab ada yang jauh lebih penting yaitu bekerja untuk mencari ridho Allah¹¹⁵. Bekerja itu wajib, dan beribadah juga wajib. Kita sebagai orang Islam harus bisa menyeimbangkan antara kebutuhan jasmani dan rohani, karena bekerja tidak semata-mata mengejar uang dan kekayaan menuruti hawa nafsu. Tetapi harus bisa diimbangi dengan kebutuhan rohani, sebab kalau hati telah gelap maka berakibat fatal. Maka dari itu siraman-siraman rohani, seperti kegiatan-kegiatan keagamaan harus dilaksanakan, apalagi saya bekerja di Pabrik Toha Putra telah 15 tahun, telah banyak ilmu-ilmu yang saya dapat mulai tahu bagaimana kerja di percetakan sampai semua suka-duka di pabrik tersebut, menurut Bapak Muflihun di rumahnya di Kaliwungu, Kendal¹¹⁶.

¹¹⁴ Wawancara dengan Ibu Nurhayati, dkk., 25 September 2015

¹¹⁵ Soejitno irmim dan Suharyo AP, *Jika Bekerja Seperti Sholat* (Semarang: Sayma media 2005) hlm 17

¹¹⁶ Wawancara dengan Bapak Muflihun, dkk. 28 September 2015

Dzikir pada dasarnya ingat selalu pada Allah SWT yang menciptakan langit dan bumi dan telah banyak aktivitas seperti zikir bersama dilakukan di pedesaan sampai perkotaan ini juga berlaku di pabrik ini. dengan adanya kegiatan keagamaan dapat membuat para karyawan mendapatkan siraman qalbu, sehingga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai amanah yang harus di kerjakan dengan penuh kesungguhan, yang kemudian melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah, tutur Bapak Abdul Wahab, selaku Kepala Direksi Percetakan, yang penulis temui di sela-sela istirahatnya di ruangan kantornya. Islam memandang bahwa bekerja adalah sesuatu yang sangat mulia¹¹⁷. Bahkan lebih dari itu, Islam menganggap bekerja adalah harga diri bagi si pekerja agar terhindar dari sifat meminta-minta kepada orang lain. Dimana setiap laki-laki muslim berkewajiban membiayai dirinya sendiri. Disamping keluarganya dan kerabat-kerabat yang membutuhkannya.

Bekerja termasuk ibadah. Ibadah yang dimaksud di sini dalam arti luas, bukan hanya shalat, puasa, zakat dan haji. Ibadah mengandung pula arti segala pekerjaan yang dilakukan karena Allah, sehingga akan muncul rasa ikhlas. Rasa ikhlas akan membuahkan disiplin yang kuat dalam bekerja. Allahlah

¹¹⁷ Wawancara dengan Bapak Abdul Wahab, (Kepala Direksi Percetakan) tanggal 01 oktober 2015

yang memberikan balasan berlipat ganda bagi orang yang berbuat kebaikan¹¹⁸. Sebagaimana firman Allah dalam surah Az-Zalzalah 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan se berat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan se berat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula”. (G.S. az-Zalzalah: 7-8)¹¹⁹

Sebagaimana pula dalam hadits yang diriwayatkan dari Abu Mas'ud al Anshari r.a., bahwa Nabi Saw. Bersabda:

إِذَا أَنْفَقَ الْمُسْلِمُ نَفَقَةً عَلَى أَهْلِهِ، وَهُوَ يَحْتَسِبُهَا، كَانَتْ لَهُ صَدَقَةً

Artinya: “Jika muslim memberikan nafkah kepada keluarganya dengan niat karena Allah, maka pemberiannya itu sama dengan sedekah” (HR. Mutafakun Alaihi).¹²⁰

Hadits di atas menyuruh agar setiap laki-laki Muslim untuk bekerja, karena dengan bekerja maka dapat memberi nafkah kepada keluarga, yang mana jika diniatkan karena Allah, pemberian itu sama dengan sedekah. Oleh karenanya dengan bekerja berarti seseorang telah berusaha mencari sebagian rizki dari pemberian Allah, yaitu untuk menafkahi keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Zikir

¹¹⁸ Wawancara dengan Bapak Solihin tanggal 01 oktober 2015

¹¹⁹ *Alqur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah Al-Qur'an, (Jakarta: 1971) hlm. 1087

¹²⁰ Bukhori Muslim, *Kitab Bukhori al-Muslim*, terj Usman, (Jakarta: Mizan, 1984), hlm. 115

menurut saya yaitu mendekatkan diri pada Allah, mendapat pahala dari Allah, dan mendapatkan ketenangan batin. Karena bekerja itu kadang-kadang buat saya jenuh dan malas. Dengan adanya kegiatan zikir Asma'ul-Husna, saya jadi rajin dan jadi hafal Asma'ul-Husna tutur Ibu Khasanah di sela-sela pekerjaannya.¹²¹

Etos kerja menurut saya yaitu semangat bekerja yang dilandasi dengan kualitas kerja yang membuat pekerjaan selesai dan kepuasan batin tersendiri apalagi di sini ada kegiatan keagamaan, yang saya suka yaitu setiap 1 minggu sekali, ada ceramah-ceramah yang diisi oleh Bapak Wahab selaku imam yang memuat berbagai ilmu agama. Di sini saya jadi tahu dan tambah ilmu, dengan adanya siraman rohani seperti itu hati bisa diberi makan biar tidak kalut, tutur Bapak Hamdan di sela-sela pekerjaannya.¹²²

Dengan adanya zikir Asma'ul-Husna, saya semakin dekat dengan Allah, semakin tenang dalam melakukan setiap pekerjaan, lebih ikhlas dan bersemangat.¹²³ Zikir adalah pengobat hati, maka berzikir lah dengan sebanyak-banyaknya, walau di rumah saya selalu mengamalkan zikir Asma'ul-Husna selesai shalat lima waktu dan ini sangat membuat hati saya tenang, walaupun banyak permasalahan. Menurut bapak 2 anak

¹²¹ Wawancara dengan ibu Khasanah pada tanggal 01 oktober 2015

¹²² Wawancara dengan bapak Hamdan, tanggal 5 oktober 2015

¹²³ Wawancara dengan ibu Rukayah, tanggal 5 oktober 2015

ini.¹²⁴ Dengan semangat kerja yang tinggi, para karyawan juga mendapatkan sentuhan kalbu setiap hari, dan ini sangat membawa pengaruh dalam bidang pekerjaan.

5. Kewajiban dan Larangan Karyawan

Meliputi:¹²⁵

a. Kewajiban

- 1) Menjalankan sholat berjamaah di Mushalla atau tempat-tempat lain yang diijinkan perusahaan
- 2) Karyawan wajib hadir dan pulang tepat pada waktunya yang telah ditentukan.
- 3) Karyawan wajib memeriksa semua peralatan kerja, mesin-mesin, listrik, AC sebelum dan sesudah bekerja.
- 4) Karyawan wajib menyimpan rahasia perusahaan
- 5) Karyawan bersikap sopan dalam perusahaan dan tunduk pada peraturan yang berlaku
- 6) Wajib melaporkan pada perusahaan apabila mengetahui sesuatu kejanggalan dalam perusahaan
- 7) Wajib melaporkan pada perusahaan apabila terjadi perubahan status atas dirinya (pindah alamat, menikah dan lain-lain)
- 8) Karyawan bertanggung jawab atas alat-alat kerja, mesin-mesin yang digunakan.
- 9) Karyawan diwajibkan absensi ketika hadir dan pulang

¹²⁴ Wawancara dengan bapak Imron, tanggal 5 oktober 2015

¹²⁵ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang* hal 31

10) Karyawan wajib hadir tepat waktu

b. Larangan

Meliputi:¹²⁶

- 1) Karyawan tidak diperkenankan membawa, mengambil barang-barang milik perusahaan tanpa ijin dari pimpinannya atau yang diberikan wewenang oleh pemilik perusahaan.
- 2) Dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, terkecuali atas perintah dari pimpinannya atau orang yang telah diberi wewenang dalam hal tersebut.
- 3) Dilarang mengganggu ketenangan dan ketertiban, seperti: menghasut, mengancam, menganiaya, dan lain sebagainya.
- 4) Dilarang membawa barang-barang terlarang seperti minuman keras, narkotik, senjata api, benda tajam, atau alat lainnya yang bukan sebagai alat kerjanya.
- 5) Dilarang membawa dan membunyikan radio, tape recorder selama bekerja.
- 6) Pekerja dilarang merokok di tempat-tempat yang telah ditentukan
- 7) Karyawan tidak diperkenankan berambut gondrong
- 8) Bermain kartu di lingkungan perusahaan
- 9) Mandi pada jam kerja

¹²⁶ Umar, *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 32

6. Sanksi-Sanksi

Apabila karyawan melakukan kesalahan atau melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mengambil kebijakan yang diantaranya:¹²⁷

- a. Diperingatkan: apabila melakukan yang pertama kalinya
- b. Apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan yang kedua kalinya, karyawan akan diperingatkan secara tertulis dan dikenakan sanksi administrasi.
- c. Apabila melakukan kesalahan yang kesekian kali karyawan akan dikeluarkan dengan cara tidak terhormat.

Disamping tiga sanksi tersebut di atas, apa bila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya yang sebelumnya tanpa ada perintah dari pimpinan maka biaya kerugian ditanggung karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Adapun prakteknya, management yang diterapkan di Toha Putra tersebut di atas sampai sekarang tetap dijalankan dengan baik dan penuh dengan kedisiplinan.¹²⁸

¹²⁷ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 31

¹²⁸ Umar. *Sejarah PT. Toha Putra Semarang---*, hlm 32

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Konsep Rekrutmen Karyawan di PT. Toha Putra

Pada dasarnya konsep rekrutmen yang diterapkan di PT. Toha Putra didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan PT. Toha Putra akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.¹²⁹

Konsep yang diterapkan ini sama yang dikemukakan dengan Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang didasarkan uraian pekerjaan tersebut. Siapa artinya kita harus mencari orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.¹³⁰

Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya akan menimbulkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuannya pula.

¹²⁹Wawancara dengan pak Joko tanggal 26 oktober 2015

¹³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia---*, hlm 30

Selain itu konsep tersebut juga diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Muslim sebagai berikut:¹³¹

قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ
إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Ketika Abu Dzar Al Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu kekuasaan Islam, Rasul menanggapi permintaan ini dengan berkata” *hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah danaku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagai mana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan hari kiamat, ia akan berubah kehinaan, dan penyesalan keculi diserahkan kepada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”*

Rasulullah SAW menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini tidak ada kompetensi yang tidak dipenuhi olehnya, maka hadits diatas menjelaskan bahwa pekerjaan itu harus sesuai yang mampu atau yang mempunyai kompetensi yang dibutuhkan diperusahaan.

B. Prosedur Pemilihan Karyawan

Pada dasarnya pemilihan karyawan di PT. Toha Putra Semarang tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku diperusahaan-perusahaan pada umumnya. Diantaranya adalah:

¹³¹ <http://www.islamic-concil.com> diunduh tanggal 3 november 2015

1. Pelamar mengajukan surat lamaran

Dalam hal ini pelamar mengajukan surat lamaran pekerjaan disertai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh PT. Toha Putra, syarat- syarat tersebut adalah:

- a. Foto copy kartu penduduk (KTP)
- b. Kartu Keluarga (KK)
- c. Surat Keterangan Kelakuan Baik (SKKB) dari kepolisian
- d. Ijazah minimal sekolah dasar (SD) sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan
- e. Umum maksimal 25 tahun
- f. Surat keterangan cek kesehatan¹³²

Selain syarat- syarat tersebut, masih ada syarat lain yang harus dipenuhi oleh pelamar, yakni jujur (*shiddiq*), tanggungjawab (*amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*tabligh*), dan profesional (*fathanah*). Menurut Bapak Joko Utomo selaku kepala personalia syarat-syarat tersebut merupakan syarat utama yang harus dimiliki pelamar.¹³³

Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka training kerja dalam tiga bulan. Selain itu dalam menarik karyawan baru PT. Toha Putra Semarang hanya akan mengambil calon karyawan yang benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Artinya sekalipun saudara atau teman dari salah satu pengurus atau karyawan yang sudah ada

¹³²Wawancara dengan pak Joko tanggal 26 October 2015

¹³³Wawancara dengan pak Joko tanggal 26 October 2015

tidak menjadi karyawan dengan mengandalkan orang-orang dalam.

Hal ini sama dengan sistem rekrutmen yang menggunakan sistem *merit*. Bahwasanya sistem merit adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

2. Pelaksanaan Tes

Adapun bentuk-bentuk tes yang dilaksanakan di PT. Toha Putra adalah tes tertulis dan tes wawancara. Wawancara juga diadakan dua kali yaitu sebelum tes tertulis dan setelah tes tertulis. Tujuan dari tes-test Tersebut adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan pelamar terhadap PT. Toha Putra
- b. Sejauh mana pelamar mampu menulis ayat- ayat Al-Qur'an
- c. Untuk mengetahui Psikologi dari pelamar

3. Tes Keagamaan

Tes keagamaan merupakan tes yang paling utama, karena setiap hari sebelum melakukan kegiatan/bekerja di PT. Toha Putra melaksanakan tadarus Al-Qur'an dan setiap hari jumat melakukan yasinan. Hal ini dilakukan karena PT. Toha putra merupakan perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah.

Rekrutmen yang dilakukan di PT. Toha Putra Semarang adalah rekrutmen yang selektif karena untuk

mendapatkan tenaga kerja yang produktif harus sesuai dengan kriteria –kriteria yang ditetapkan. Sedangkan kriteria pendidikan PT. Toha Putra Semarang dalam mencari tenaga kerja pada dasarnya minimal sekolah dasar sampai perguruan tinggi(SD-S1) dengan persyaratan jujur, loyal, amanah, dll.

C. Sumber Rekrutmen Karyawan PT. Toha Putra Semarang

Sumber tenaga kerja yang ada di PT. Toha Putra Semarang mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas yang lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan yang menentukannya adalah seorang manager atau pimpinan dari PT. Toha Putra tersebut.

Adapun sumber eksternal diambil jika memang posisi yang lowong benar–benar membutuhkan karyawan baru, dan dari dalam perusahaan sendiri tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, posisi yang lowong tersebut terjadi akibat perkembangan yang cukup pesat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak bisa dirangkap atau ditangani oleh manajer yang telah ada.

D. Sistem Rekrutmen Karyawan PT. Toha Putra Semarang

Dari hasil wawancara pada obyek studi yang dijelaskan diatas dapat dinyatakan bahwa PT. Toha Putra Semarang sistem yang dipakai untuk rekrutmen adalah sistem *carier* dan sistem *meryt*, sistem carrier yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan

atas prestasi yang diraih oleh karyawan melalui promosi dan rotasi pekerjaan sedangkan sistem *meryt* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, ketrampilan, kesehatan dan sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, bahwasanya sistem *meryt* mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur *nepotisme* yaitu tidak merekrut tenaga kerja dari pihak. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Qashas:26

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِبِ اسْتَعْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَعْرَتَ 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".

Dalam ayat tersebut dapat dipahami dalam menyeleksi calon pekerja haruslah memilih mereka yang mempunyai kekuatan fisik maupun nonfisik tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat amanah. Amanah disini artinya dengan melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu menjalankan tugas yang dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

E. Metode Rekrutmen Karyawan PT. Toha Putra Semarang

Dalam mencari calon terdapat dua metode yaitu metode terbuka dan metode tertutup:

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kemampuannya lebih besar.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan baik sulit.

F. Analisis Rekrutmen Karyawan PT. Toha Putra dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam Islam prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalani. Hal ini sudah terbukti bahwa di PT. Toha Putra sudah sesuai dengan prinsip agama Islam dan kegiatan-kegiatan agama semisal: sebelum bekerja Tadarus Al-Qur'an, melaksanakan sholat berjamaah dan setiap hari Jum'at diadakan Yasinan oleh semua karyawan kecuali wanita yang sedang mengalami Haid. Dari kegiatan keagamaan yang dilaksanakan semoga kalangan

masyarakat percaya bahwa PT. Toha Putra benar-benar menjalankan nilai-nilai yang berbasis syariah.

Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung pada obyek studi dapat dinyatakan bahwa di PT. Toha Putra mengutamakan nilai - nilai moral dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dapat diketahui sistem yang dipakai dalam rekrutmen di PT. Toha Putra Semarang adalah menggunakan sistem yang didasarkan tenaga kerja dalam kemampuan, kecakapan, bakat, ketrampilan dan sistem dalam ke-Islamannya yaitu mengetahui tentang Al-Qur'an dan Al- Hadist.¹³⁴

Selanjutnya dalam menggunakan perekrutan karyawan yaitu menggunakan metode terbuka, metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al- Qur'an memberi penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai – nilai moral dan kejujuran yang dimiliki. Disamping itu juga harus berdasarkan dengan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral, fisik dan akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan, pelatihan dan kesempurnaan kerja. PT. Toha Putra Semarang dalam memilih calon karyawan dituntut haruslah sehat baik jasmani maupun rohani, dikarenakan tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur dan bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun.

¹³⁴ Hasil interview dengan Bapak Joko Utomo tanggal 26 Oktober 2015

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Bahwa di PT. Toha Putra Semarang dalam rekrutmen karyawan lebih mengutamakan nilai-nilai keIslamannya, moral, dan kejujuran dari tenaga kerja atau karyawan tersebut, selanjutnya menggunakan sistem meryt, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan menggunakan kemampuan, kecakapan, bakat, ketrampilan, kesehatan dan sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Bahwasanya sistem meryt mempunyai kelebihan dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsure nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu. Adapun proses perencanaan rekrutmen dilandasi oleh nilai– nilai Islam yaitu dengan menggunakan kriteria berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal fikiran(pengetahuan yang baik), mengetahui pedoman Al – Qur’an dan Hadist dan juga bisa membaca Al – Qur’an. Dari beberapa kriteria diatas juga berhubungan pada kegiatan rekrutmen, dengan demikian PT. Toha Putra sudah memenuhi kriteria nilai – nilai keIslamannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan di PT. Toha Putra Semarang, yaitu: Dari uraian diatas diketahui bahwa rekrutmen tenaga kerja di PT. Toha Putra sudah berdasarkan nilai – nilai keIslamannya. Sehingga harapan ke depannya disarankan supaya menjadikan suatu perusahaan yang berbasis syari'ah dapat dipercaya oleh masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penulisan skripsi*. Jakarta. Rineka Cipta. 2006.
- Ahmad, Munadin, “*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah*”, Skripsi, Semarang: Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang .hlm 84Hasanudin Makasar. 2012
- Aji, Muhammad Nugroho”*Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I(persero)Bandara Internasiol Sultan Hassanudin Makasar*”. Makasar. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sultan
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktil*. Jakarta. Rineka Cipta.1986.
- Bukhori Muslim, *Kitab Bukhori al-Muslim*, terj Usman, (Jakarta: Mizan, 1984)
- Cholid, Narbuko dan H. Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, Bumi Aksara
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur’an dan Terjemahnya*, juz 1-30, Semarang, PT. Kumudasmoro Grafindo
- Fauroni, Muhammad, R. Lukman . *Visi Al qur’an Tentang Etika dan Bisnis* , Jakarta: Salemba Diniyah , 2002
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta: 2001.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manuasia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [http:// Kata Mutiara islam.com](http://KataMutiaraIslam.com) diunduh pada tanggal 25 september 2015

[http://syafriyandika .blogspot. Com./2012/11/Rekrutmen-dan-seleksi.Msdm.html](http://syafriyandika.blogspot.com/2012/11/Rekrutmen-dan-seleksi.Msdm.html)

<http://www.islamic-concil.com> diunduh tanggal 3 november 2015

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Bumi Aksara, 2011

Lexy, J.Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet XVII. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2002.

Manulang, *Pengantar Bisnis edisi I*, Yogyakarta : Gadjia Mada Universiti Press, 2002.

Nawawi, A. Kadir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University press, 1997, hlm 177-178

Oktina, Larasati, *Praktek Manajemen Berbasis Islam dalam Perusahaan Study Kasus PT. Toha Putra Semarang*, Universitas Diponegoro Semarang tahun 2012,

Pabandu Moh. Tika. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.

Randall, Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21*, Jakarta, Erlangga, 1997,

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 1989.

Sagala, Jauvani Elia, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, 2009

Saksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1995

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta, YKPN 1997.

Soejitno, Irmim dan Suharyo AP, *Jika Bekerja Seperti Sholat*
(Semarang: Sayma media

Stephen, P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo:
1998,

Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009. Hlm 10

Umar, Muhammad. Sejarah PT. Toha Putra Semarang Semarang: PT.
Toha Putra Semarang 2005

Wawancara dengan Bapak Abdul Wahab, (Kepala Direksi Percetakan)
tanggal 01 oktober 2015

Wawancara dengan bapak Hamdan, tanggal 5 oktober 2015

Wawancara dengan bapak Imron, tanggal 5 oktober 2015

Wawancara dengan Bapak Muflihun, dkk. 28 September 2015

Wawancara dengan Bapak Solihin tanggal 01 oktober 2015

Wawancara dengan Bapak Sunaryo, 22 September 2015

Wawancara dengan Bpk Joko Utomo, tanggal 22 september 2015

Wawancara dengan Ibu Evi pada tanggal 22 september 2015

Wawancara dengan Ibu Nurhayati, dkk., 25 September 2015

Wawancara dengan ibu Rukayah, tanggal 5 oktober 2015

Widjajakusuma, et al. Pengantar Manajemen Syariah, Jakarta: Khairul
Bayan, 2002

www.stkipgrismmp.ac.id/membangun kecedasan spritual diunduh
tanggal 12 november 2015